

ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI ARTICOLI PER SCRITTURA E AFFINI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI SPAZZOLE, PENNELLI, SCOPE E PREPARATORI
RELATIVE MATERIE PRIME

e

FEMCA/CISL

FILCTEM/CGIL

UILTEC/UII

IPOTESI DI RINNOVO

del

CONTRATTO COLLETTIVO

NAZIONALE di LAVORO

per gli addetti

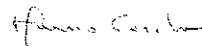
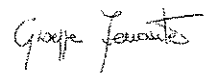
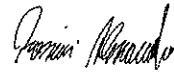
alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli
affini

per gli addetti

alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope
e preparatrici relative materie prime

2019 – 2022

Milano, 29 ottobre 2020



PREMESSA AL RINNOVO CONTRATTUALE

In occasione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime, le Parti hanno confermato la volontà di rilanciare relazioni industriali settoriali improntate ad uno spirito costruttivo di cooperazione e collaborazione, dando seguito effettivo a quanto già concordato e definito, in particolare, nei capitoli I, II e III del Contratto Nazionale stesso.

In particolare, con lo scopo di dare concretezza ed evidenza a tale obiettivo, le Parti assumono i seguenti impegni:

1. L'effettiva costituzione dell'Osservatorio Nazionale di Categoria, previsto e disciplinato dal Cap. I del Contratto Nazionale, con la designazione dei rispettivi rappresentanti e la convocazione della prima riunione entro 3 mesi dalla firma del rinnovo contrattuale.
2. La disponibilità a verificare l'opportunità di partecipazione dei comparti rappresentati nel presente CCNL alla eventuale costituzione di un Ente Bilaterale intersettoriale, funzionale al perseguimento di scopi comuni ai comparti appartenenti al settore della moda e delle manifatture affini.
3. Una iniziativa congiunta, nei confronti di aziende e lavoratori, affinché le relazioni sindacali tra Direzioni aziendali ed RSU, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di ciascuna parte come previste e disciplinate dal Cap. II del Contratto Nazionale, siano sempre più caratterizzate da collaborazione, trasparenza di informazione e lealtà di comportamenti.

In particolare, alle aziende sarà raccomandata una maggiore attenzione nel riconoscimento di un ruolo effettivo della RSU sui seguenti aspetti:

- Informazione e consultazione a livello aziendale (art.7 del CCNL);
- Informazioni sul lavoro esterno (art.9)
- I programmi di formazione continua e di crescita professionale per la generalità dei lavoratori (art.8, Punto 4);
- L'applicazione delle leggi vigenti e del Contratto nazionale in materia di contratti di assunzione a tempo indeterminato, a termine, in somministrazione, in apprendistato, ecc.;
- L'applicazione di tutti gli istituti contrattuali in materia di organizzazione del lavoro e orari di lavoro;

2

Giorgio Favaretto

Raffaele Salda

Daniela D'Amico

Anna Carlucci

Carriani Alessandro

Sergio

- **L'applicazione delle leggi vigenti e degli istituti del Contratto nazionale ed eventuali specifiche iniziative aziendali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare con riferimento al rientro in azienda dopo la fruizione dei congedi di maternità/paternità e parentali e per la gestione dei figli minori.**

Per sostenere tali attività, le Parti dichiarano la disponibilità a partecipare attivamente alla realizzazione di iniziative di carattere intersettoriale di formazione congiunta, tra operatori aziendali e operatori o delegati sindacali, con lo scopo di contribuire a costruire una moderna e condivisa cultura delle relazioni industriali e sindacali.

4. **La disponibilità ad approfondire e valutare, sia sotto il profilo normativo che per quello organizzativo, la promozione nelle aziende di iniziative di "staffetta generazionale", con lo scopo di incentivare le assunzioni di giovani lavoratori sia agevolando l'uscita anticipata dei lavoratori più anziani che valorizzando, laddove possibile, il loro apporto di conoscenze ed esperienze professionali a beneficio dei più giovani.**

Art. 5 – Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

Il presente CCNL decorre dalla data del 01.01.2019 e, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, la validità sia della parte normativa che della parte economica è prorogata di 12 mesi, con scadenza alla data del 31.12.2022.

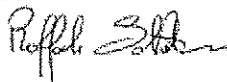
Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

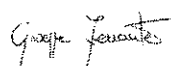
Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

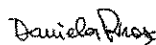
La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

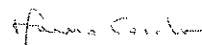
INFORMAZIONI IN AZIENDA













Art. 7 – Sistema informativo – Osservatorio nazionale di categoria

Premessa

...omissis...

Partecipazione

Le Parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita del dialogo continuo tra le Parti.

L'esame congiunto dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

Le Parti riconoscono nella partecipazione un elemento che può contribuire a rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

A questo proposito le parti condividono l'opportunità di:

1. Arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
2. ~~Valutare l'opportunità di definire apposite linee guida sulla partecipazione.~~
3. Qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.
4. Definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti potranno richiedere una valutazione da parte dei firmatari del presente accordo al fine di favorire e sviluppare modalità che contribuiscano a rafforzare la cultura della partecipazione.

Le Parti, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura della partecipazione nelle aziende del settore, hanno definito apposite linee guida condivise (allegato...).

(Le suddette linee guida saranno definite in sede di stesura definitiva del testo contrattuale)

Responsabilità sociale

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'azienda socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i

Giuseppe Ferrante
4

Roberto Zito

Gianni Morandi

Daniela Piro

Anna Carlini

Stefano

temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente ccnl riconducibili ad un impegno sociale dell'azienda, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti potranno impegnarsi in tal senso, definendo comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo e/o aderendo ad iniziative congiunte di Responsabile sociale.

Le Parti, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura della responsabilità sociale delle imprese, hanno condiviso apposite linee guida che potranno essere adottate con accordo aziendale (allegato).

Produttività-Occupabilità

...omissis....

Sistema informativo – Osservatorio nazionale di categoria

...omissis...

Attività al livello regionale

...omissis...

Informazioni al livello territoriale e / o di distretto industriale

...omissis...

Informazioni e consultazioni al livello aziendale

Premessa

...omissis...

Informazioni e consultazioni

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

a) l'andamento dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;

- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- c) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- d) i progetti di innovazione tecnologica e organizzativa e le conseguenti modifiche alla struttura occupazionale, all'organizzazione del lavoro ed all'evoluzione dei profili professionali;**
- e) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- f) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- g) gli appalti presenti nei cicli produttivi e nel sistema dei servizi;**
- h) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- i) il superamento delle barriere architettoniche;

...omissis...

Imprese a dimensione europea

...omissis...

Art. 9 - Lavoro esterno

... omissis....

2) Le aziende sistematicamente committenti lavoro a terzi, aventi oltre ~~70~~ **60** dipendenti, e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le Rappresentanze Sindacali Unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da queste applicati.

...omissis...

Art. 25 – Regime di orario a tempo parziale

A - DISPOSIZIONI GENERALI

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

Le Parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

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

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore/lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 L. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, **nel limite complessivo del 10% (comprensivo del limite dell'8% previsto nel precedente comma 4)** ~~nel limite di un ulteriore 2%~~, le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino di età non superiore a 13 anni.

Parini Alessandro

Pioffi Saba

Giuseppe Favante
Daniela Piro

Farina Corrado
Sandani

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

Art. 26 – Contratto a tempo determinato

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le Parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese dei settori, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

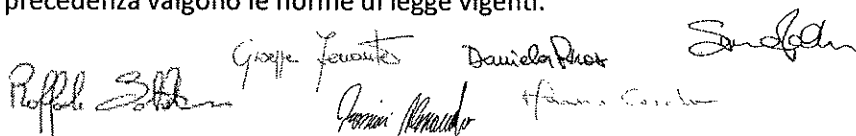
L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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

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



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

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è del ~~25%~~ **30%** medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,50. Ai fini del raggiungimento della percentuale del ~~25~~ **30%** si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato. **Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.**

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

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

Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

Le fasi di avvio di nuove attività sono riferite all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea o modulo di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio.

Le Parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

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

Ulteriori casi potranno essere individuati dalla contrattazione aziendale.

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

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

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

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

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

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 85-91-100 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 85, che sono confermate per i lavoratori di primo, secondo e terzo livello in 6 giorni (48 ore), per i lavoratori di quarto e quarto super livello in 12 giorni (96 ore).

Art. - Trattamento economico contrattuale

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

Il T.E.M. è composto da:

- 1) I minimi contrattuali definiti nell'art.44 e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle di cui all'Allegato 1 al CCNL
- 2) Il premio di produzione - art.47 del CCNL e Allegato 2
- 3) L'indennità di contingenza – Allegato 3 al CCNL
- 4) Gli aumenti periodici di anzianità (art.45)

Il T.E.C. è costituito da:

- 1) Il T.E.M.
- 2) L'Elemento perequativo (Allegato 4)
- 3) La Previdenza complementare e l'assicurazione per decesso e invalidità permanente (art.51)
- 4) L'assistenza sanitaria integrativa (art.52)
- 5) Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (art.37)

6) Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale.

Art. 51 – Previdenza Complementare - Assicurazione per decesso e invalidità permanente

Le Parti, al fine di rendere possibile un più elevato livello di copertura previdenziale per i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl, hanno convenuto la seguente regolamentazione contrattuale.

1 - Normativa

- in materia di previdenza complementare si richiamano gli Accordi Nazionali sottoscritti nonché lo Statuto di Previmoda e le relative disposizioni regolamentari.
- fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi sindacali aziendali, i diritti e gli obblighi previsti dal presente ccnl e dagli Accordi Nazionali richiamati costituiscono condizioni minime inderogabili per le aziende e i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl.
- all'atto dell'assunzione le aziende distribuiranno al lavoratore documentazione sulla previdenza complementare: scheda informativa di Previmoda, modulo di iscrizione e copia dello Statuto.
- fermi restando gli adempimenti informativi inerenti il Fondo all'atto dell'assunzione, il lavoratore dichiara espressamente la propria volontà di aderire o di non aderire a Previmoda, mediante compilazione e sottoscrizione della specifica modulistica predisposta dal Fondo, che dovrà essere consegnata e ritirata a cura dell'azienda. La manifestazione di volontà di cui sopra dovrà essere confermata nei termini e con le modalità previste dalle norme di legge e statutarie.
- le aziende forniranno annualmente alla RSU o, in mancanza, al livello territoriale delle OO.SS. nazionali stipulanti il ccnl il numero degli iscritti.
- ~~— le aziende sono impegnate a distribuire adeguata informativa predisposta dal Fondo a tutti i lavoratori non iscritti a Previmoda.~~
- **in occasione di ogni rinnovo del contratto nazionale e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 3, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo Previmoda predisposto dal fondo stesso.**

Giuseppe Ferrante

11

Roberto...

Gianni...

Daniela...

...

...

- **Con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla previdenza complementare l'opportunità di associarsi a Previmoda, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del Fondo con apposito accordo.**

2 - Contribuzioni e aliquote contributive

(estratto da verbale accordo 17 settembre 1997)

- c) quota TFR da versare al Fondo – 27% del TFR maturando annuo calcolato su minimo contrattuale, ex contingenza, edr
- d) contributo – 1% di minimo contrattuale, ex contingenza, edr a carico azienda e 1% a carico lavoratore

(estratto da verbale accordo 21 maggio 2008)

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, è elevato all'1,50%.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il contributo a carico dell'azienda previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, già all'1,50% dal gennaio 2009, è elevato all'2,00%.

3 - Norme per calcolare la contribuzione

~~In relazione al punto "Previdenza Complementare" dell'Accordo di rinnovo economico biennale 1997 del ccnl del settore,~~ Le parti concordano che la contribuzione a carico dell'impresa e del lavoratore sia disciplinata come segue:

- il contributo mensile verrà calcolato e trattenuto su minimo contrattuale, ex contingenza, edr afferenti i singoli periodi mensili, per 13 mensilità;
- per ciascuna delle tredici rate le contribuzioni saranno calcolate solo in presenza di un imponibile contributivo - al netto della trattenuta previdenziale a carico del lavoratore – che risulti pari o superiore all'importo della contribuzione mensile da versare al Fondo di previdenza complementare e da trattenere al lavoratore;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del

Giuseppe Favante

12

Raffaele

Gianni

Daniela

Sandra

trattamento di fine rapporto annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982;

- la contribuzione sul trattamento di fine rapporto relativa ai lavoratori di prima occupazione fino al 28 aprile 1993, sarà calcolata in misura pari al 2% del minimo contrattuale, ex contingenza, edr annui (13 mensilità), da detrarre dal TFR annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982.
- **Possono iscriversi a Previmoda i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a 3 mesi.**

...omissis...

Art. 52 - Assistenza sanitaria integrativa

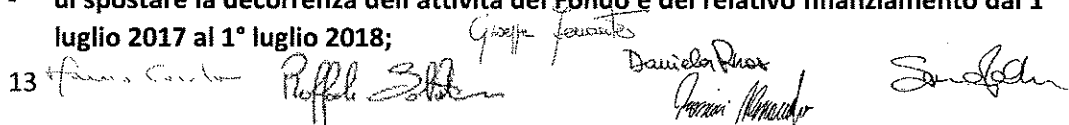
Le Parti firmatarie del presente ccnl intendono garantire a tutti i dipendenti dei settori un fondo di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dall'1.7.2017.

A tal fine concordano:

- a - di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 8,00 per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13mo mese.
- b - di avviare entro il 1° marzo 2017 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale.
- c - abrogazione, con effetto dall'1.1.2012, del 3° comma dell'art. 52 del ccnl 27.11.2013.
- d - il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la RSU.

Con l'Accordo 18 dicembre 2017, le Parti hanno concordato:

- **di spostare la decorrenza dell'attività del Fondo e del relativo finanziamento dal 1° luglio 2017 al 1° luglio 2018;**

13 

- di incrementare il contributo mensile a carico delle aziende di cui al precedente punto a) da 8,00 euro a 12,00 euro dal 1° luglio 2018, fermo restando l'ambito di applicazione.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Delegato alla formazione

Per favorire la formazione continua e una proficua collaborazione tra Direzione aziendale e RSU nell'implementazione dei piani formativi annuali, la RSU stessa può nominare tra i suoi membri un "Delegato alla formazione", con l'incarico specifico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti di formazione continua aziendali o interaziendali.

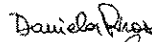
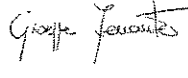
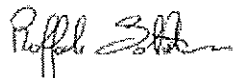
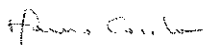
Libretto formativo

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione di cui ai punti a) e b) del presente articolo sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. l) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art. 63 – Iniziative a sostegno della formazione continua

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

- i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, **in particolare se connessi alle conoscenze e competenze richieste dall'innovazione tecnologica e organizzativa inerenti a "Industria 4.0"** organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle Regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale.
- i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondimpresa - concordati tra



le parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale moltiplicando 6 ore per 2 per il numero dei dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale. Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della RSU, saranno esaminate tra le parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro – capite ogni anno.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi retribuiti ai sensi del precedente punto a. deve farne domanda scritta all'azienda, fornendo documentazione idonea a comprovare: i requisiti dell'istituto che eroga la formazione, le caratteristiche e finalità del corso, l'avvenuta iscrizione.

Tutti i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti devono fornire all'azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Per la frequenza ai corsi di cui alle precedenti lettere a. e b. non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le parti a livello aziendale o territoriale.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 64, a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Con il presente articolo le parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della legge 8 marzo 2000 n. 53.

Art... – CONGEDI PARENTALI

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

15

Proffoli *Ferraro* *Corbelli* *Daniela* *Ricci* *Giuseppe* *Ferraro* *Stefano*

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

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

i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;

il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;

in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

173 ore/mese per l'orario a 40 ore;

156 ore/mese per l'orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

6 mesi = 1038 ore (936 ore per 6x6);

7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);

10 mesi = 1730 ore (1560 ore per 6x6).

I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del TFR.

Art. 57 - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, al più presto possibile e comunque entro ~~la prima metà~~ due ore dall'inizio dell'orario individualmente previsto, salvo il caso di accertato

16

Antonio Carlucci *Raffaele S. S. S.* *Gianni S. S.* *Antonio S. S.* *David S. S.*

Giuseppe Favaro

S. S.

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

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro previsto dalle disposizioni di legge in materia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici; il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda i relativi numeri di protocollo entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

Nel rispetto delle prassi in atto e di quanto definito a livello aziendale, la comunicazione del numero di protocollo identificativo dovrà avvenire prediligendo strumenti tecnologici che assicurino sia riduzioni in termini di costi e ulteriori oneri per azienda e lavoratori sia certezza e tempestività della comunicazione medesima.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'azienda, provvederà consegnando o facendo pervenire la certificazione medica in luogo del numero di protocollo, nei termini di cui sopra.

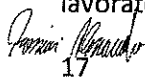
In mancanza delle comunicazioni di cui al 1° e 3° comma o in caso di ritardo oltre i termini indicati al 2° e 3° comma, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

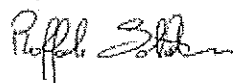
L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

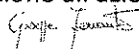
Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno di malattia, durante le fasce orarie stabilite dalla legge (attualmente dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00), per consentire il controllo della incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.


Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate, su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

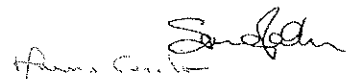
Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda, salvo casi di forza maggiore.


17









Qualora il lavoratore risulti assente, senza giustificata ragione sanitaria, all'accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Il limite di cui al comma precedente è elevato a ~~15~~ **16** mesi per le seguenti gravi patologie debitamente accertate e certificate: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie. **Il lavoratore che intenda usufruire di tale prolungamento dovrà preventivamente consegnare all'azienda un certificato medico che attesti l'esistenza della suddetta condizione.**

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 ~~6~~ **8** 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 superino i predetti limiti di 13 e 15 mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti.

Superato il termine di conservazione del posto, ove la 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 rispettivamente di 13 mesi e di 15 mesi.

Per la conservazione del posto in caso di T.B.C. 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 e 15 mesi secondo la disciplina di cui agli artt. 80, 87 e 95 ai quali si rinvia.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui ai commi 14, 15 e 17 si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 912 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

Il periodo di conservazione del posto per le gravi patologie di cui al comma 15 è pari a 455 giorni di calendario.

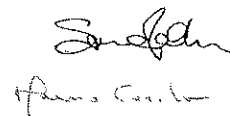
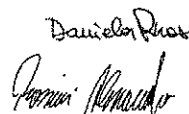
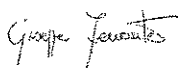
Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo della indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, di cui al primo comma del presente articolo, non è comprensivo delle quote afferenti la tredicesima mensilità e le eventuali retribuzioni differite ad essa equiparate, che sono invece a carico dell'Inps.

Le Parti si danno atto che quanto previsto al precedente comma non ha carattere innovativo.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti convengono sulla necessità di contenere il più possibile le forme anomale di assenze dal lavoro. In tale ottica, a livello aziendale, procederanno ad un esame congiunto per identificare e rimuovere le cause che hanno determinato le situazioni più evidenti e di particolare gravità



Art. 72 - Multe e sospensioni

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione di cui alle lettere b) e c) dell'articolo precedente, al lavoratore che:

- a) salvo giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda, ne anticipi la cessazione o l'abbandoni
- b) non si presenti al lavoro, non comunichi (salvo il caso di comprovato impedimento) e non giustifichi l'assenza con le modalità e i termini di cui agli artt. 53, 57 e 58.
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per distrazione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) arrechi offesa ai compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza dell'azienda;
- j) contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche.
- k) **Che usi impropriamente macchine e strumenti in orario di lavoro, compreso l'utilizzo del sistema e di apparecchi informatici aziendali, anche al di fuori dell'orario di lavoro, per fini diversi da quelli lavorativi.**

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo della multa è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza o previdenza di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'INPS.

Giuseppe Jovanotti
20

Raffaele Sella

Daniela Rigo
Giovanni Muraolo

Simone
Franco Corbelli

Allegato n. 1 TABELLE RETRIBUTIVE

Tab. A – Aumento dei minimi contrattuali

livello	Totale aumento	1a tranche	2a tranche	3a tranche
		Gennaio 2021	Gennaio 2022	Luglio 2022
7	87,52	32,18	32,18	23,17
6	81,45	29,94	29,94	21,56
5	77,39	28,45	28,45	20,49
4S	73,28	26,94	26,94	19,40
4	69,88	25,69	25,69	18,50
3S	68,00	25,00	25,00	18,00
3	66,14	24,32	24,32	17,51
2	61,06	22,45	22,45	16,16
1	38,17	14,03	14,03	10,10

Tab. B – Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

livello	ERN Gennaio 2021	ERN Gennaio 2022	ERN Luglio 2022
7	1.658,89	1.691,06	1.714,23
6	1.480,12	1.510,07	1.531,63
5	1.382,04	1.410,50	1.430,98
4S	1.291,31	1.318,25	1.337,65
4	1.235,08	1.260,77	1.279,27
3S	1.195,63	1.220,63	1.238,63
3	1.153,65	1.177,96	1.195,47
2	1.064,38	1.086,83	1.102,99
1	740,10	754,14	764,24

Giuseppe Favanti
21

Peppino S. S. S.

Paolina Romano / Daniela Puro

Franco Corallo
S. S. S.

Allegato n. 4 – ELEMENTO PEREQUATIVO

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

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

Tali importi lordi saranno pari a € 275,00 per il 2020 ed € 300,00 per gli anni successivi. Tali importi saranno erogati con la retribuzione di dicembre di ciascun anno.

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

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

Giuseppe Ferrante

Roberto Zito

Daniela Pina
Giovanni Rinaldi

Stefano
Franco Corbelli

Allegato ... LINEE GUIDA SULLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

PREMESSA

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Le linee guida di cui al presente documento, redatte in coerenza con l'art.6 del CCNL, tengono conto dell'esperienza maturata nella contrattazione aziendale nelle aziende del settore negli ultimi anni e vengono offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento per facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore articolato e diversificato.

Obiettivi della contrattazione aziendale sono il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese insieme al miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

Pertanto, la contrattazione aziendale costituisce una opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, il CCNL (sempre all'art. 6) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che:

"in applicazione dei rimandi già previsti dal presente ccnl le parti, al fine di qualificare ed estendere la contrattazione di secondo livello, individuano le materie che, oltre a quanto previsto dal presente punto e da altri punti del ccnl, sono oggetto di confronto: orario di lavoro, flessibilità, ferie e formazione professionale.

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.

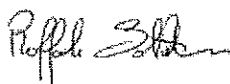
PARTE A

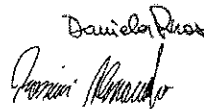
Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

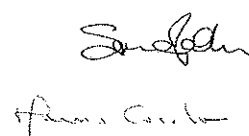
Si tratta di aspetti chiaramente disciplinati dall'art. 6 del CCNL, che non richiedono ulteriori specificazioni.



A) SOGGETTI







La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni che hanno stipulato il presente contratto.

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle Organizzazioni nazionali di categoria.

B) REQUISITI

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al punto 3 dell'art.6 e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dal contratto nazionale.

C) FINALITA' E CONTENUTI

Le Parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso la gestione dei rimandi dei singoli articoli del contratto nazionale e l'individuazione degli interventi di innovazione produttiva, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Giuseppe Jannato

24

Piero S. S. S.

Daniela Pina
Giovanni Pina

Franco Corbelli

Sandro

Digita qui i

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

D) DURATA E PROCEDURE

L'accordo economico aziendale ha durata di norma triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a tre mesi dopo la scadenza del contratto stesso.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla RSU e dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

PARTE B

Le fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

Il CCNL prevede (all'art.6, punto 4) che:

25

Giuseppe Favante
Raffaele S. B. *Daniela Piro* *Gianni Rinaldi* *Indira*
F. C. S. L.

“Al fine dell’acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell’impresa, le Parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell’impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.”

L’esame, congiunto e preventivo, della situazione dell’impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie industriali e occupazionali ed i problemi dell’azienda.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l’azienda fornisca con trasparenza alla RSU ed alle organizzazioni sindacali le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

RSU e organizzazioni sindacali, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell’azienda.

A tal fine, è opportuno che l’esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dal CCNL per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo (due mesi prima della scadenza).

Gli argomenti essenziali da trattare nell’esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell’andamento economico, produttivo ed occupazionale dell’azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;

- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo

(mercati, prodotti, processi produttivi...);

- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell’andamento e dell’efficacia della precedente contrattazione aziendale;

- indicazione e prima condivisione degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie.

Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l’esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei requisiti essenziali di redditività ed efficienza necessari all’impresa per competere sui mercati di riferimento.

26 

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, RSU e organizzazioni sindacali definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dal CCNL (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

E' importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico.

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso e nel pieno rispetto dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018.

Tra queste, si richiamano in particolare,

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;
- gli orari di lavoro e la flessibilità;
- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento;
- le iniziative a sostegno della formazione continua;
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro;

Giuseppe
27

Foranito

Stefano Caruso

Roberto Zito

Giuseppe
Daniela

Sanfelice

- le pari opportunità;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro e le iniziative per l'inserimento organico in azienda dei giovani;
- il monitoraggio dell'età della popolazione aziendale, gli interventi a sostegno dei lavoratori anziani e le "staffette generazionali";
- la sperimentazione di forme di "smart working";
- le mense aziendali.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

- La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. Il CCNL indica in via generale come obiettivi gli *"aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori."*
Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:
 - generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
 - di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
 - di sito, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.
- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.
E' opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.
- La definizione delle scale parametrali, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.
- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di

Giuseppe Ferrante

Pierluigi Saffery

Gianni Romano

Daniela Pina

Franco Corbelli

Simone

redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).

- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

A proposito della natura del PdR, il CCNL ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno *"caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti"* (art. 6, punto 3 del CCNL).

Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il nuovo premio di risultato, pur tenendo conto senza alcun automatismo degli obiettivi fissati e dei risultati raggiunti in vigenza dei precedenti accordi, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio .

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
- I tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.
- La clausola di omnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).

- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.

Giuseppe Ferrante

Raffaele S. S.

Antonio Mancuso

Daniela Piro

Stefano

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nel corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.
- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.
Poiché il CCNL prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e dei mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.
- La definizione delle clausole per l'applicazione dei benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. E' opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti la corresponsione e l'ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

Il CCNL prevede che :

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, a richiesta di una delle due Parti, si svolgerà un confronto a livello territoriale tra l'Associazione industriale e le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo e formulare proposte finalizzate al raggiungimento dell'intesa aziendale."

L'intervento delle parti territoriali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad *"agevolare le possibili soluzioni"*.

B.5 La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione.

I principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:

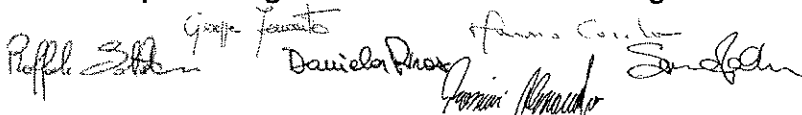
- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.
- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".
- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.
- La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).
- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità.

Tali verifiche potranno riguardare:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;
- il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;
- le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
- la definizione delle "azioni correttive" in vigenza di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi

Una volta sottoscritto l'accordo aziendale gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.



Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Nazionale di cui all'art.6, punto 5 del CCNL.

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive previste dalla legge;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali Istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

PARTE C

L'Elemento perequativo

Il CCNL definisce un Elemento perequativo che sarà operativo nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, il CCNL definisce che:

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

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

Tali importi lordi saranno pari a € 275,00 per il 2020 ed € 300,00 per gli anni successivi. Tali importi saranno erogati con la retribuzione di dicembre di ciascun anno.

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

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto

aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Giuseppe Ferrante

Piero Zilli

Daniela Piro

Gianni Mancuso

Stefano

Stefano

Allegato Modello di regolamento aziendale per l'utilizzo di strumenti elettronici

Corretto utilizzo degli strumenti elettronici

- ✓ È vietata l'installazione di programmi provenienti dall'esterno che non siano stati espressamente autorizzati dall'IT
- ✓ Non è consentito l'uso di programmi per i quali l'azienda non abbia acquisito idonea licenza
- ✓ Non è consentito l'utilizzo degli strumenti elettronici aziendali per duplicare e/o divulgare materiale protetto dal diritto d'autore o da brevetti
- ✓ Non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio computer
- ✓ Non è consentito installare ed utilizzare strumenti software e/o hardware atti ad intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici
- ✓ Non è consentita l'installazione sul proprio computer di mezzi di comunicazione diversi da quelli messi a disposizione dall'azienda.
- ✓ Gli utenti devono evitare che supporti magnetici rimovibili (cd-rom, dvd, nastri, chiavette usb) contenenti dati aziendali, siano lasciati incustoditi sulle scrivanie o in altri luoghi, dove quindi potrebbero essere facilmente asportati da terze persone non autorizzate. Tutti i supporti, e tutto ciò che sia facilmente copiabile, asportabile ed occultabile, quando non utilizzati, devono essere riposti in armadi, scaffali o cassette chiuse a chiave.
- ✓ Agli utenti non è consentito memorizzare dati aziendali su supporti magnetici rimovibili (cd-rom, dvd, nastri, chiavette usb), salvo che i dati siano crittografati attraverso appositi tool di compressione e crittografia quali Winrar.

Memorizzazione e disponibilità dei dati

Giuseppe Favate

Raffaele Z...

Daniela P...

Sandra...

Paolo...

F...

- ✓ Gli utenti non devono memorizzare in rete o nelle cartelle comuni file e documenti a carattere personale o che comunque non siano attinenti all'attività professionale, sia per tutelare la privacy di ciascuno sia per non occupare inutilmente risorse disco.

Pertanto, qualunque file che non sia legato all'attività lavorativa (es. fotografie personali, file musicali, video) non può essere salvato nei dischi di rete aziendale, nemmeno per brevi periodi. L'azienda si riserva la facoltà di procedere immediatamente alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosa per la sicurezza dei propri sistemi ovvero nel caso in cui risulti che tali applicazioni siano state acquisite o installate in violazione del presente Regolamento.

- ✓ Non è consentita la memorizzazione o la diffusione di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica.

Posta elettronica – Sicurezza

- ✓ Non è generalmente autorizzata la configurazione sul computer aziendale del proprio account di posta personale (es. su client Outlook, Mozilla, ecc.), salvo eccezioni autorizzate dalla Direzione. È possibile invece consultare la propria casella di posta personale attraverso applicazioni Webmail (es. Alice, Gmail, Fastweb, ecc.) rispettando comunque le modalità di utilizzo della rete definite con la presente procedura. È altresì permesso accedere al proprio account di posta attraverso lo smartphone (o analogo device) aziendale. Si ricorda che la mail personale NON dovrà MAI essere utilizzata per trattare dati aziendali. Inoltre, in occasione di attività manutentive o verifiche funzionali, l'azienda potrebbe venire in contatto con informazioni personali.
- ✓ L'azienda ha adottato numerosi sistemi di protezione della posta elettronica dai virus e dalle attività di spamming. Si coglie comunque l'occasione per ribadire alcuni fondamentali norme per un corretto uso della posta elettronica:
 - Gli utenti non devono scaricare su disco allegati di posta elettronica di cui non si conosca con certezza il

Giuseppe Ferrante

Raffaele S. S.

Daniela Pina
Giovanni Amadori

Sandra
Francesca

mittente o sulla sicurezza dei quali si nutrono anche minimi dubbi.

- Non inoltrare ad alcuno i messaggi contenenti notizie false di allarmi o appelli di cui si chiede la diffusione.
- Non rispondere a messaggi apparentemente provenienti da mittenti considerati "sicuri" (es. poste italiane, polizia, banche, ecc.) e soprattutto non fornire alcun dato personale richiesto all'interno di queste e-mail né collegarsi ad eventuali siti Internet proposti nel messaggio.

Internet – Regole Generali

La connettività dei sistemi verso le reti pubbliche è fornita dall'azienda al fine di svolgere al meglio la propria attività lavorativa.

Non è di norma consentito l'utilizzo di Internet per motivi personali.

Internet – Regole di navigazione sicura

Come richiesto dalla normativa sulla privacy, l'azienda deve promuovere ogni opportuna misura organizzativa e tecnologica, volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri dei sistemi aziendali. In generale, prevenire gli abusi deve essere considerato più importante che individuarli, e quindi devono essere preferite le misure PREVENTIVE rispetto a seguenti azioni REPRESSIVE.

Considerando questi principi, l'azienda ha adottato alcune misure di sicurezza sia organizzative che tecnologiche, ed ha in particolare:

- a) Individuato le tipologie di utenti ai quali, per necessità legate alla propria professione, è concesso l'uso della posta elettronica e/o di Internet.
- b) Installato da tempo alcuni dispositivi informatici che permettono di ridurre il rischio di violazione della propria rete dall'esterno.
- c) Installato dispositivi che limitano e contrastano eventuali usi impropri o pericolosi della "navigazione" in Internet. In particolare, sono

Giuseppe Fava

36

Piero Sella

Daniela Piro
Pierluigi Nicolini

Franco Carlini
Sergio

sempre bloccati i siti pericolosi, con riferimento a black list che si aggiornano costantemente e includono categorie quali pornografia, pedofilia, violenza, pirateria informatica, violazione diritto d'autore, hacking e cracking, ecc. Inoltre, durante l'orario lavorativo è inibito l'accesso anche ad alcune categorie di siti non pertinenti all'attività professionale, e che influiscono significativamente sull'efficienza della banda (peer-to-peer, web mail, social network, shopping, instant messaging).

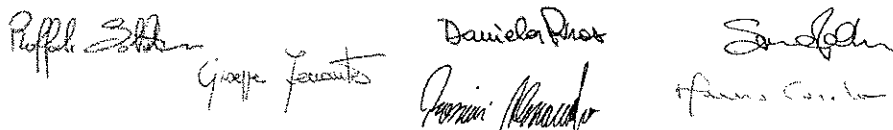
I sistemi utilizzati garantiscono un buon livello di protezione della rete aziendale rispetto a comportamenti illeciti e/o pericolosi; si ricordano in ogni caso alcune fondamentali regole:

- d) È vietato collegarsi a siti quali le WebChat, i siti che propongono software protetto da copyright e attività illecite in generale.
- e) È vietato scaricare e/o installare autonomamente sulla propria postazione software di qualunque genere. Tra i programmi devono considerarsi inclusi anche i sistemi di file sharing e gli screen saver, in quanto, oltre a non rispondere agli standard aziendali, possono essere un veicolo per l'introduzione di virus e possono rallentare le prestazioni del sistema sul quale vengono installati.
- f) Non è consentita ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa; non è consentita la partecipazione, per motivi non professionali, a forum, chat e bacheche elettroniche.

Gli utenti che usufruiscono di questo servizio sono comunque informati del fatto che l'azienda dispone di strumenti adeguati per la sicurezza dei sistemi informatici, dei dati e del know-how, che registrano gli indirizzi dei siti visitati e l'indirizzo della postazione (IP) e che quindi potrebbero essere impiegati per accertare eventuali comportamenti contrari alle politiche di utilizzo di Internet e degli strumenti aziendali.

Controlli

Al fine di garantire il buon funzionamento e la sicurezza della rete aziendale, l'organizzazione utilizza strumenti di amministrazione e di analisi del traffico su tutta la rete.



Nel caso in cui un evento dannoso o una situazione di pericolo per la sicurezza aziendale non sia stato bloccato dagli accorgimenti tecnici adottati, l'azienda può adottare eventuali misure che consentano la verifica di comportamenti anomali.

Le verifiche saranno comunque rispettose dei principi fondamentali di pertinenza e non eccedenza, e saranno effettuate di regola in questo modo:

1. rilevazione dell'evento dannoso → verifica anonima su dati aggregati → avviso generalizzato (aziendale o a gruppi di lavoro)
2. ripetersi dell'evento dannoso → verifica su gruppi di postazioni/nominativi → avviso/richiamo al gruppo controllato
3. ripetersi dell'evento dannoso → verifica individuale → avviso/richiamo nominativo

Le informazioni registrate o registrabili automaticamente dai sistemi (log di navigazione Internet o del server di posta elettronica) sono accessibili solo dagli Amministratori di Sistema, formalmente designati e nominati dall'azienda.

Tali incaricati svolgeranno solo le operazioni strettamente necessarie al perseguimento delle finalità tecniche e di sicurezza.

Informativa

Eventuali dati personali o appartenenti a categorie particolari rinvenuti su strumenti elettronici di proprietà aziendale, anche se detenuti o conservati in violazione al presente regolamento, saranno comunque trattati secondo i criteri di confidenzialità previsti dalla legge, unicamente per le finalità legate all'attività di controllo e/o di eventuale tutela giudiziaria dell'azienda.

Sanzioni

Ognuno sarà ritenuto personalmente responsabile in caso di deliberata trasgressione delle suddette regole, secondo le norme di legge e contratto applicabili, anche di natura disciplinare.

Giuseppe Ferrante

Peppe Zito

Daniela Piro

Simone

Gianni Rocco

Franco

ALLEGATO

SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMRESE

Le Parti riconoscono l'opportunità di promuovere, secondo quanto previsto dalle linee guida

dell'OCSE e gli indirizzi contenuti nel Libro Verde del 2001 dell'Unione Europea sulla Responsabilità Sociale dell'impresa, uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale e al rispetto dell'ambiente.

Le Parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni e costituisca il modello a cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti, in relazione alla qualità delle relazioni industriali in essere, sostengono una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Pertanto l'impresa e tutti i soggetti che in essa operano o che vi sono coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, sono impegnati a dare attuazione e a sviluppare tutte le iniziative che, nel pieno rispetto della legislazione degli Stati in cui operano, favoriscono i comportamenti socialmente responsabili.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le Parti convengono di promuovere attraverso l'Osservatorio Bilaterale Nazionale TAM specifiche iniziative di approfondimento e di formazione tra le imprese e le stesse RSU interessate, di individuare attraverso uno specifico gruppo di lavoro, i requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

ORIENTAMENTI SOCIALMENTE RESPONSABILI

L'impresa socialmente responsabile è un'impresa che considera nella definizione della propria strategia, gli impatti che il suo operato può avere sulla

Giuseppe Favantes

39

Puffo Sella

Daniela Piro

Gianni Rinaldi

Sergio
Franco Corbelli

dimensione sociale ed ambientale. La responsabilità sociale delle imprese è parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile, basato sullo sviluppo della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale. L'adozione di comportamenti socialmente responsabili comporta l'adesione a valori che debbono necessariamente essere condivisi da tutte le parti interessate, si declinano poi in politiche e in comportamenti di gestione coerenti, nell'interesse di tutti i gli stakeholder. E' una scelta ed un percorso che le imprese di ogni dimensione possono intraprendere per agire quale soggetto economico socialmente responsabile, secondo una concezione più coerente con la stessa cultura europea del ruolo dell'impresa nella società.

Una impresa socialmente responsabile ha come principali punti di riferimento:

- le risorse umane in genere e i propri lavoratori
- i soci, gli azionisti, la comunità finanziaria
- i clienti/utenti
- i fornitori
- i partner
- lo Stato, gli enti locali e la Pubbliche Amministrazioni e in genere la comunità nel suo complesso.

L'adozione delle politiche socialmente responsabili si declinano entro un percorso coerente che comporti:

- 1) l'adozione di valori condivisi, assunti come valori guida nelle scelte strategiche e gestionali, contemperando i propri interessi con gli interessi di tutte le parti interessate nella definizione delle politiche aziendali;
- 2) l'attenzione al proprio processo caratteristico e a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali che l'attività può generare nelle interazioni con tutte le parti interessate;
- 3) la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la società

Giuseppe Favante

Piero Sella

Daniela Piro

Sandra

Paolo Mancuso

Franco Corbelli

civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;

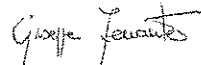
- 4) l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano alle parti interessate le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

COMPORAMENTI E VALORI DI RIFERIMENTO

- 1) **Responsabilità:** l'organizzazione deve assumersi la responsabilità del suo impatto sulla società e sullo sviluppo. Deve accettare eventuali controlli e ha il dovere di risponderne.
- 2) **Trasparenza:** l'organizzazione deve essere trasparente in tutte le sue decisioni ed attività, in particolare in relazione alla sua natura, ai suoi obiettivi, ai risultati in termini di responsabilità sociale e alla provenienza delle sue risorse finanziarie.
- 3) **Etica:** l'organizzazione deve comportarsi sempre in modo onesto, equo e integro moralmente. In questo atteggiamento deve essere compreso il rispetto per persone, ambiente, animali e il rispetto delle esigenze di tutti coloro che in qualche modo sono coinvolti nella attività dell'azienda.
- 4) **Rispetto di tutti gli interessi:** l'organizzazione deve identificare tutti coloro che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'attività d'impresa e avere particolare attenzione per le loro necessità.
- 5) **Rispetto della legge:** l'organizzazione deve accettare che il rispetto del ruolo della legge è obbligatorio e accettare che nessun individuo o ente è al di sopra di esso.
- 6) **Rispetto degli standard di comportamento internazionali:** conseguentemente, l'organizzazione dovrà aderire ai principi stabiliti a livello internazionale e rispettarli il più possibile nel caso in cui operi in nazioni con una legislazione che entri in conflitto con queste norme.
- 7) **Rispetto dei diritti umani:** l'organizzazione deve riconoscere l'importanza e l'universalità di questi diritti ed evitare di trarre vantaggio da situazioni in cui tali diritti non siano rispettati.

APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE

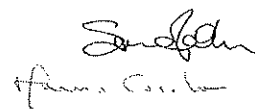
L'impresa italiana applicherà il Protocollo sulla Responsabilità Sociale attraverso strumenti e modalità che verranno definiti volontariamente a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.



41







Vengono di seguito indicati, in via esemplificativa e senza che gli stessi debbano considerarsi tutti correlati di strumenti che l'impresa può adottare per promuovere la Responsabilità Sociale:

1. Il rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro così come previste dal Protocollo n.1.

2. Il Codice Etico: il Codice Etico è la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico per l'impresa ha una duplice funzione: da un lato auto qualificarsi ovvero connotarsi verso l'esterno dall'altro lato uniformare il comportamento di tutti quei soggetti che lavorano in e per quell'impresa. Il Codice Etico introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder: comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

3. Il sostegno e la qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva.

4. Le misure per il miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

5. La tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei.

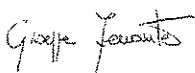
6. L'agevolazione delle attività di volontariato.

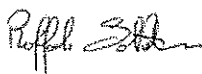
7. La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari.

8. L'attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, welfare aziendale.

9. La formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa.

10. Il miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione.

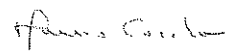












11. La tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio.

12. Il rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.

13. Il bilancio sociale: è lo strumento attraverso il quale l'impresa misura l'impatto che esercita sul mondo che la circonda. Il bilancio sociale ha l'obiettivo di monitorare e condividere con i propri stakeholder (dipendenti, clienti, azionisti, finanziatori, fornitori, enti, associazioni) non solo le performance economiche ma anche quelle sociali e ambientali, al fine di orientare i processi decisionali e coniugare armonicamente gli interessi delle singole parti nel rispetto dei valori condivisi.


Milano, 29 ottobre 2020

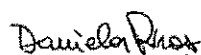
ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI ARTICOLI PER SCRITTURA E
AFFINI

ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI SPAZZOLE, PENNELLI, SCOPE E
PREPARATORI RELATIVE MATERIE PRIME

FEMCA/CISL


Raffaele Zito
Giuseppe Favante
FILCTEM/CGIL


Sandro Corbelli
UILTEC/UII


Daniela Pinna
