

CCNL TESSILE ABBIGLIAMENTO 4 maggio 2004: Sintesi delle novità

Di seguito forniamo un'ampia sintesi delle **novità intervenute con la sottoscrizione del C.C.N.L 4 maggio 2004** per le aziende ed i dipendenti della piccola e media industria Tessile - Abbigliamento, che ha sostituito il C.C.N.L. 19 maggio 2000, scaduto lo scorso 31 dicembre.

1 – DECORRENZA E DURATA (ART. 7)

Fatte salve le decorrenze particolari stabilite per i singoli istituti, il C.C.N.L. decorre dal 1° gennaio 2004 ed ha validità:

- fino al 31 dicembre 2005, per la parte economica;
- fino al 31 dicembre 2007, per la parte normativa.

2 – SISTEMA INFORMATIVO – OSSERVATORIO NAZIONALE DI CATEGORIA (ART. 10)

Le parti hanno istituito l'osservatorio nazionale di categoria che sarà composto da 6 membri di cui tre di parte datoriale e tre di parte sindacale.

L'Osservatorio acquisirà in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore tessile – abbigliamento – moda nel suo complesso e i suoi comparti, analizzerà le informazioni e produrrà rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti.

Sulla base delle conoscenze comuni acquisite, l'Osservatorio farà sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali FEMCA, FILTEA e UILTA e Uniontessile possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, comunitarie e internazionali in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

L'Osservatorio produrrà, inoltre, un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive anche al fine di programmare iniziative di sistema e contrattuali per la tutela ed il consolidamento delle imprese già insediate nel Mezzogiorno e per i nuovi insediamenti.

Informazioni a livello aziendale

Le parti hanno convenuto di abbassare la soglia del numero dei dipendenti delle unità produttive e delle aziende con più stabilimenti da 85 a 60 per il diritto all'informazione preventiva, effettuata per il tramite delle associazioni territoriali degli imprenditori, alle strutture sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

- a) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- b) 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;
- c) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- d) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- e) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- f) il superamento delle barriere architettoniche.

3 – FORMAZIONE (ART. 10 BIS)

Si è costituito un Organismo Tecnico Bilaterale composto da 6 membri di cui tre di parte datoriale e tre di parte sindacale.

L'Organismo Tecnico Bilaterale opererà in stretto coordinamento e sinergia con il Fondo Formazione PMI.

Gli obiettivi saranno quelli di fornire stabilmente indicazioni utili per massimizzare e promuovere qualità e efficacia della formazione e dell'orientamento, al fine di valorizzare le risorse umane ed incrementare la competitività dell'apparato produttivo, a salvaguardia della filiera italiana tessile-abbigliamento-moda.

4 – CONTRATTO A TERMINE (ART. 26)

In applicazione del D. Lgs. n. 368/2001, al testo sono state apportate le seguenti modifiche/integrazioni:

Casistiche per l'assunzione

Le casistiche per le quali si può assumere a tempo determinato sono le ragioni di carattere tecnico, organiz-

zativo, produttivo o sostitutivo, così come definite dal D. Lgs. n. 368/2001, sono state pertanto eliminate le fattispecie indicate nel precedente contratto.

Sono stati eliminati i vincoli percentuali di possibili assunzioni a tempo determinato rispetto al personale in forza a tempo indeterminato limitandoli alle sole assunzioni riferite alle seguenti ipotesi specifiche anche se di durata inferiore a 7 mesi:

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

per le quali il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti;

dove l'applicazione di tali percentuali non può comunque determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore a 7 unità.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

Fase di avvio

E' stata definita in 12 mesi la fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001, prevedendo un 'ulteriore estensione a 18 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218.

Periodo di comporta per malattia

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

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

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.

Periodo di preavviso

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

5 – DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO (ART. 26 BIS)

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003, che ha sostituito la normativa dei precedenti rapporti di lavoro interinale con la "Somministrazione di lavoro", è stata data attuazione agli articoli da 20 a 28 di tale D. Lgs., sostituendo il precedente articolo 26 bis (Lavoro interinale).

Motivazioni per il ricorso e limiti percentuali

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, può essere concluso a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa utilizzatrice.

Il numero dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati nell'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo stipulato con le RSU e/o le OO.SS. territoriali, le percentuali sopra definite possono essere aumentate in funzione di specifiche esigenze aziendali.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

Contrattazione di secondo livello

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal Protocollo 23 luglio 1993, e nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche – previste dai CCNL – correlate ai risultati conseguiti nella realizzazioni di programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

Qualora nei sopraccitati accordi non fosse prevista una specifica regolamentazione si farà riferimento ai criteri e alle modalità previsti per i lavoratori che abbiano interrotto il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione del premio.

Informazioni

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alla RSU o, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti da stipulare, i motivi del ricorso al lavoro temporaneo e la durata relativa.

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, su richiesta di una delle Parti e comunque almeno una volta all'anno, si effettuerà un esame congiunto, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, per verificare o fornire agli stessi destinatari di cui al presente punto, il numero e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

6 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (ART. 28)

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti hanno definito la regolamentazione di tale fattispecie al fine di consentire – attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile – lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Nel frattempo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato prevista dall'art. 28 del CCNL 19 maggio 2000, che si intende estesa ai lavoratori di ottavo livello.

Disciplina dell'apprendistato

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni.

Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 27 del presente contratto, di durata non superiore

a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
8	72	20	20	32
7	72	20	20	32
6	72	20	20	32
5	66	20	20	26
4	60	18	18	24
3 e 3 bis	54	16	16	22
2 e 2 bis	42	14	14	14

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che – prima del contratto di apprendistato – abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di *stage* o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;

nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;

nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello bis saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto – dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore – nei limiti del periodo di comporto – il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

a) nei primi due periodi di apprendistato:

- dal 1° al 3° giorno di malattia: 50% della retribuzione normale dell'apprendista,
- dal 4° al 20° giorno di malattia: 46% della retribuzione normale dell'apprendista,
- dal 21° al 180° giorno di malattia: 29% della retribuzione normale dell'apprendista,
- per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto nell'anno solare: 50% della retribuzione normale dell'apprendista;

b) nel terzo periodo di apprendistato:

- per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata una trattenuta equivalente a quella applicata agli operai.

Periodo di Preavviso

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva previsti dal presente contratto.

Computo

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Formazione

Le parti pur prendendo atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale hanno inteso ribadire che attraverso l'Organismo Tecnico Bilaterale di cui all'art. 10 bis del presente Contratto intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post – obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

Le parti, attraverso l'Osservatorio Nazionale di Settore, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle aziende;
- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione;

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro

In relazione al comma 3 dell'art. 52, che stabilirà che il secondo e il terzo livello "bis" non sono autonomi livelli ma differenziazioni economiche dei livelli secondo e terzo, le parti si danno atto che ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori il secondo e terzo "bis" non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

livello di destinazione finale	1 livello inferiore è uguale a:	2 livelli inferiori sono pari a:
8	7	6
7	6	5
6	5	4
5	4	3
4	3	2
3 bis	2	1
3	2	1
2 bis	1	1
2	1	1

7 – CONTRATTO DI INSERIMENTO (ART. 28 D)

In applicazione degli artt. da 54 a 59 del D.Lgs. 10.9.2003 n. 276 e dell'Accordo Interconfederale 11.2.2004, è stata riscritta completamente la lettera D) dell'art. 28, in sostituzione del precedente, che era riferito ai contratti di formazione (C.F.L.), abrogati dall'art. 86, comma 9 del d. Lgs. n.276/2003.

Definizione e campo di applicazione

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;

- c) lavoratori con più di 50 anni di età, che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Condizioni per l'assunzione

Per poter assumere mediante contratti di inserimento sono necessari:

* il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;

* che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (questa disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento). A tale fine non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Forma e contenuto del contratto di inserimento

Il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta, al quale deve essere allegato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto devono essere indicati:

la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5)

l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

l'orario di lavoro (a tempo pieno o parziale);

il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, obbligo assolto nel contratto di assunzione con il riferimento ai punti 7) e 8) del presente articolo.

La categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli rispetto alla categoria spettante, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc).

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi ed il presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Progetto

30 giorni successivi alla fine della precedente malattia.	70 (*)	75	82,5	90	97,5	105	112,5	120	127,5	135
---	-----------	----	------	----	------	-----	-------	-----	-------	-----

(*) Conservazione così definita per effetto del minimale di settanta giorni, previsto dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.

Trattamento economico di malattia

In applicazione dell'Accordo Interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.1995, l'azienda erogherà ai lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, il seguente trattamento economico:

- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;
- a partire dal 4° giorno, la percentuale prevista dal presente C.C.N.L.. Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

In relazione al comma 3 dell'art. 52, che stabilirà che il secondo e il terzo livello "bis" non sono autonomi livelli ma differenziazioni economiche dei livelli secondo e terzo, le parti si danno atto che ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori il secondo e terzo "bis" non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

livello di destinazione finale	1 livello inferiore è uguale a:	2 livelli inferiori sono pari a:
8	7	6
7	6	5
6	5	4
5	4	3
4	3	2
3 bis	2	1
3	2	1
2 bis	1	1
2	1	1

8 - LAVORATORI DISABILI (ART. 29)

E' stato aggiunto al precedente art.29 un nuovo primo comma:

Le parti stipulanti il presente contratto, sensibili al problema delle persone disabili e diversamente abili, nell'intento di facilitare il loro inserimento in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali con tutti gli strumenti agevolativi previsti dalla legge 12 marzo 1999 n. 68, anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico organizzative delle aziende.

9 – ORARIO DI LAVORO (ART. 31)

Sono state specificate alla lettera B) Riduzione dell'orario di lavoro e alla lettera C) Regimi particolari di orario le discipline inerenti gli assorbimenti delle giornate del 4 novembre e 15 agosto nelle 56 ore di riduzione orario di lavoro a seguito del ripristino della festività del 2 giugno.

In estrema sintesi ed in via esplicativa il trattamento è così disciplinato:

Per i settori, dove risultava differito il pagamento solo della festività del 2 giugno, questa viene sostituita dal 4 novembre, che pertanto non deve più essere retribuita nel mese di novembre ma invece retribuita in occasione del godimento della riduzione d'orario (ROL).

Per i settori, che avevano previsto il pagamento di entrambe le festività in occasione del godimento della riduzione di orario, il 2 giugno viene sostituito dal 15 agosto, che pertanto non è più retribuito nel mese di agosto ma in occasione del godimento della riduzione di orario (ROL).

Questo è stato possibile in quanto tutti i comparti, nella regolamentazione delle festività, coincidenti con la domenica, o con il sabato o con il periodo feriale, prevedono che debba essere corrisposto un trattamento economico aggiuntivo pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Si precisa infine che rimane a carico dell'azienda la differenza tra il compenso succitato e la retribuzione corrispondente alla riduzione predetta.

Casi particolari:

Per i cicli continui, che avessero operato, nell'ambito della definizione dei calendari annui, diverse modalità di assorbimento della festività del 15 di agosto, restano in vigore le condizioni pattuite a livello aziendale. Nei casi di adozione (esclusi i cicli continui) di calendari aziendali, che prevedano l'attività lavorativa nella settimana in cui cade la festività del 15 agosto e, di conseguenza, non ne rendano possibile l'assorbimento, nella retribuzione della riduzione di orario sarà trasferito 1/26 di retribuzione lorda mensile relativo ad un'altra festività dello stesso anno, cadente in sabato o in domenica.

Tavola riepilogativa delle festività assorbite nella ROL in seguito al ripristino del 2 giugno

Settore o particolari orari di lavoro di settore	Festività assorbite fino al 31 dicembre 2002	Festività assorbite dal 1° gennaio 2003
Abbigliamento, maglie, calze, cappello, berretto, cappello di paglia, copertoni, tende e bottoni	2 giugno	4 novembre
☐ Tessile e abbigliamento (eccetto abbigliamento, maglie, calze, cappello, berretto, cappello di paglia, copertoni, tende e bottoni)	2 giugno e 4 novembre	15 agosto e 4 novembre

10 – FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 32)

In applicazione del D.Lgs. n.66/2003 sono stati aggiunti due nuovi ultimi commi all'articolo previgente che non ha subito alcuna modificazione.

- Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.
- Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

11 – LAVORO STRAORDINARIO (ART. 33)

E' stata riformulata la definizione di lavoro straordinario contrattuale attraverso la sostituzione del primo comma dell'art. 33 che è divenuto : "È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale.", eliminando la dicitura giornaliero.

Si è ritenuto che in caso di guasti tecnici agli impianti, fatta salva la volontarietà, le ore di straordinario eventualmente prestate non rientrano nel limite individuale massimo di 180 ore annue.

In applicazione dell'art. 4 comma 4 del D.Lgs. 66/2003 il periodo a cui fare riferimento per il calcolo della media ai fini del superamento delle 48 ore settimanali attraverso prestazioni straordinarie è fissato in sei mesi a fronte delle molteplicità delle produzioni settorialmente effettuate e della complessità delle soluzioni tecnico organizzative adottate nella filiera dell'industria tessile abbigliamento moda.

Il periodo è elevato a dodici mesi nel caso di:

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto
2. termini di consegna tassativi;
3. commesse eccezionali;
4. lancio di nuove linee di prodotto;
5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
6. avvio di nuove attività aziendali;
7. esigenze che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
8. fermi di produzione dovuti a cause di forza maggiore.

12 – BANCA DELLE ORE (ART. 33BIS)

L'ultimo comma dell'articolo è sostituito da: "Nella banca delle ore – se annualmente già attivata da parte del lavoratore – confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali."

Pertanto oltre alle prime 32 ore annue di lavoro straordinario e alle giornate di permesso per ex festività confluiranno nella banca ore anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

13 – LAVORO A SQUADRE (ART. 34)

Si è convenuto che nell'intervallo di mezz'ora di riposo già definito nell'articolo previgente sia compresa la pausa dei 10 minuti di cui all'art. 8 del D.Lgs. 66/2003.

Sempre in applicazione dell'art. 17 del D.lgs n. 66/2003, nel caso di modifica del turno assegnato, il lavoratore dovrà comunque fruire, all'atto del passaggio a diverso turno, di un adeguato periodo di riposo che può essere inferiore a 11 ore.

14 – LAVORO NOTTURNO (ART. 35)

E' stato inserito un nuovo primo comma ove si specifica che ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.

In applicazione dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, considerata la particolare esigenza dell'industria tessile abbigliamento di garantire lo svolgimento continuativo di talune attività nel fine settimana per mezzo di lavoratori specificamente addetti ad esse con orari di lavoro particolari, anche a tempo parziale, distribuiti su una parte dei giorni settimanali, si prevede che per tali fattispecie le parti al livello aziendale possano concordare che la durata massima dell'orario lavorativo di 8 ore di cui all'art. 13 comma 1 del decreto legislativo n. 66/2003 sia calcolata come media su un periodo settimanale o plurisettimanale.

15 – REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE (ART. 36)

In attuazione delle modifiche e dei rinvii disposti dal D. Lgs. 10.9.2003 n. 276, è stata profondamente modificata la normativa contrattuale sul lavoro a tempo parziale.

Di seguito ne riportiamo il nuovo testo, che sostituisce completamente il precedente.

Disciplina Generale

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità).

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto ai fini probatori. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione articolata nel corso della settimana, mese o anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. 27 del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero, per i cicli di 6 ore su 6 giorni, 26 giornate lavorative per ogni mese e 6 giornate lavorative per ogni settimana.

La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale ai sensi del precedente comma.

Lavoro supplementare

In considerazione delle specifiche esigenze tecniche organizzative produttive e sostitutive che caratterizzano il settore tessile-abbigliamento delle PMI è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 31 - Disciplina Generale del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva, necessità di campionario, di inventario, di confezionamento e di spedizione del prodotto;

- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

Clausole elastiche e/o flessibili

Inoltre è facoltà delle parti di apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano da parte del datore di lavoro la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) e/o la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili). In tal caso, nell'accordo individuale, datore di lavoro e prestatore di lavoro dovranno concordare: condizioni e modalità di attuazione, preavviso e specifiche compensazioni e, per le sole clausole elastiche, limiti di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa. Tali clausole elastiche o flessibili non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6 e 7 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Nel caso di clausole flessibili e/o elastiche, l'azienda accoglierà la richiesta del lavoratore di sospensione temporanea dell'utilizzabilità di tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza continua del coniuge e dei parenti di primo grado, adeguatamente documentata, qualora l'applicazione di tali clausole risulti pregiudizievole.

Percentuali di assunzione e trasformazione

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 del 10% 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 delle 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, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, 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. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

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.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata.

Informazioni

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale da parte dell'azienda, quest'ultima comunicherà al personale in forza nell'unità produttiva sita nello stesso ambito comunale in cui dovrà operare la nuova assunzione, la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale prendendo in considerazione eventuali candidature da parte di personale in forza a tempo pieno in azienda.

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

Periodo di comporta – Tempo parziale verticale

In caso di part-time verticale il periodo di comporta, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario settimanale, mensile o annuale pattuito.

16 – TELELAVORO (ART. 36 TER)

In riferimento a quanto previsto e definito nell'Accordo Interconfederale Confapi 17 luglio 2001, per telelavoro subordinato, ai fini della presente disciplina, deve intendersi quello prestato dal lavoratore dipendente con l'ausilio di strumenti telematici al di fuori della sede aziendale.

Tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa deve essere prevalente rispetto a quella tradizionale e potrà comunque essere svolta per periodi predefiniti e/o in alternanza a lavoro effettuato presso l'azienda.

Le principali tipologie di telelavoro sono riconducibili a:

telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;

telelavoro da centri o postazioni varie, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

Lo svolgimento delle mansioni all'esterno dell'Azienda non preclude, al datore di lavoro, la possibilità di convocare in sede il telelavoratore o quella di richiedere, per determinati ed individuati periodi di tempo, che la medesima prestazione lavorativa sia resa in Azienda.

Il telelavoratore, nel rispetto delle diversità derivanti dalle particolari modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, è quindi un lavoratore subordinato soggetto alla disciplina del presente CCNL ed alle norme di legge applicabili.

Al momento dell'instaurazione del rapporto di telelavoro, col telelavoratore sono concordati, con atto scritto, oltre agli elementi previsti per il rapporto di lavoro subordinato, gli aspetti essenziali del suo particolare rapporto, quali:

- il luogo di lavoro;
- le eventuali particolari modalità di svolgimento delle mansioni;
- le modalità di contatto con l'azienda;
- la durata dell'orario giornaliero / settimanale;
- le fasce orarie per le connessioni operative con l'azienda;
- gli orari nei quali il telelavoratore deve rendersi disponibile per recarsi in azienda su richiesta della stessa;
- la durata del rapporto di telelavoro, a tempo determinato o indeterminato;
- le eventuali condizioni di reversibilità.

Quanto sopra deve essere concordato anche qualora la modalità telelavoro sia introdotta in un rapporto di lavoro subordinato esistente.

Norme applicative

- 1) Il telelavoro riguarda sia le nuove assunzioni sia la trasformazione in telelavoro di un rapporto di lavoro già in essere, in quest'ultimo caso previo accordo tra le parti, il telelavoratore potrà richiedere l'assistenza delle RSU o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali.
- 2) Il telelavoro può essere concordato a tempo determinato o a tempo indeterminato. In caso di tempo determinato, alla scadenza del termine originariamente previsto, le parti potranno concordare ulteriori proroghe ovvero la trasformazione a tempo indeterminato.
- 3) Fermo restando l'orario settimanale ordinario, tra azienda e telelavoratore potranno essere previste diverse modalità di organizzazione dell'orario di lavoro nell'ambito della giornata sia in ordine alla collocazione che alla durata.

Il telelavoratore deve rendersi disponibile in fasce orarie prestabilite per connessioni operative con l'azienda; in caso di documentata impossibilità, dovuta a gravi ed improrogabili motivi, il telelavoratore ne darà preventiva comunicazione all'azienda anche per via telematica fornendo, anche successivamente, idonea documentazione.

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico / organizzativo e/o formativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa e dovrà recarsi nel luogo che gli verrà indicato.

- 4) Ai fini di quanto previsto dall'art. 7 della Legge 300/1970, il datore di lavoro provvederà a consegnare a ciascun telelavoratore una copia del CCNL o, in alternativa, copia del codice disciplinare affisso in azienda ai sensi dello stesso art. 7, considerando con ciò assolto ogni obbligo di pubblicità previsto dalla legge e da disposizione contrattuale.

Le comunicazioni aziendali, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia, potranno essere effettuate, oltre che con i sistemi tradizionali, anche con supporti telematici / informatici.

Al telelavoratore è garantita la parità di trattamento in materia di interventi formativi, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro nonché per salvaguardarne la professionalità specifica.

- 5) Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione.

Conseguentemente ai lavoratori che svolgono attività di telelavoro verrà garantita la piena partecipazione alle attività e alle iniziative di natura sindacale svolte in azienda.

In particolare, sarà assicurata al telelavoratore, a cura delle strutture aziendali, l'informazione riguardante le comunicazioni di carattere sindacale mediante l'utilizzo di idonei strumenti di telecomunicazione. Il telelavoratore potrà inoltre partecipare alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza secondo le consuete modalità e nel limite del monte ore contrattualmente stabilito; potrà altresì eleggere rappresentanti sindacali ed essere eletto.

- 6) Il lavoratore, addetto al telelavoro, è tenuto a prestare la sua attività con diligenza ed a custodire il segreto aziendale su tutto ciò di cui venisse a conoscenza nell'esecuzione del lavoro a lui assegnato. A tale proposito, si richiamano l'articolo 2105 del codice civile e la normativa in materia di misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati personali (Legge 675/1996, DPR 318/1999).

In particolare, il lavoratore interessato al telelavoro dovrà impegnarsi al rispetto degli obblighi di segretezza per tutte le informazioni derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti.

In nessun caso il lavoratore potrà eseguire lavoro per conto proprio e/o per terzi senza previa autorizzazione del datore di lavoro.

L'hardware ed il software sono forniti per uso esclusivo del datore di lavoro e, pertanto, i costi derivanti dalla manutenzione e l'aggiornamento delle attrezzature fornite sono a carico del datore di lavoro.

- 7) I locali dove si svolge l'attività di telelavoro devono essere idonei allo scopo, come previsto dal D.Lgs. 626/1994 e dalla Legge 46/1990 per ciò che attiene la sicurezza degli impianti elettrici.

Il controllo del rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro sarà possibile da parte dei soggetti a ciò deputati e contemplati nell'art. 11 del D.Lgs 626/1994, previa informazione al telelavoratore.

Il telelavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e salute ed è responsabile per eventuali danni da lui causati, derivanti dall'uso improprio dei mezzi e strumenti di lavoro nonché per danni causati a o da terzi.

- 8) La retribuzione del telelavoratore sarà quella prevista dalle norme di legge, di contratto nazionale e di contratto di secondo livello.

Premesso che i costi di installazione e di esercizio sono a carico dell'azienda, l'azienda e il telelavoratore potranno definire sistemi di compensazione delle spese di esercizio da sostenere dal telelavoratore per il traffico telefonico, telematico e per il consumo energetico.

Le competenze relative al mese di riferimento verranno liquidate con le modalità ed alle scadenze previste per la generalità dei lavoratori.

- 9) L'applicazione dell'istituto è rimessa alla sola ed esclusiva volontà delle parti, sono nulli, pertanto, automatismi o vincoli che ne rendano possibile la concessione, o l'imposizione, obbligatoria.

Con periodicità semestrale a livello aziendale saranno fornite alle RSU o in mancanza alle OO.SS. territoriali informazioni relative all'andamento del presente istituto.

- 10) Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia all'Accordo Interconfederale Confapi / CGIL, CISL, UIL del 17.07.2001 in materia.

17 – COMMISSIONE PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO (ART. 45)

Le parti hanno concordato di istituire un Gruppo di lavoro che avrà lo scopo di valutare le metodologie di inquadramento previste dai principali contratti nazionali ed europei e di ricercare un eventuale diverso modello di inquadramento ritenuto idoneo alle caratteristiche del sistema tessile abbigliamento moda.

Il Gruppo di lavoro potrà esplorare qualsiasi ipotesi, prefigurandone benefici, criticità e conseguenze sui lavoratori e sulle imprese.

Tra le ipotesi previste quello di un inquadramento per aree o fasce professionali omogenee.

Relativamente alle proposte congiuntamente individuate, le parti si sono date atto che il Gruppo di lavoro dovrà produrre attente valutazioni di praticabilità in relazione alle peculiarità del settore e alle caratteristiche organizzative delle piccole e medie imprese.

Il Gruppo di lavoro si incontrerà entro il mese di dicembre 2004 e presenterà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro il 30 giugno 2006.

18 – INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA FORMAZIONE CONTINUA (ART. 56)

E' stato modificato il secondo comma prevedendo la seguente aggiunta dopo "occupati nell'azienda;": il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale.

Al sesto comma dell'articolo previgente è stato precisato che il 2% riguarda sia i corsi della lettera a) che quelli della lettera b).

19 – FACILITAZIONI PER I LAVORATORI STUDENTI (ART. 57)

E' stato inserito un nuovo ultimo comma:

I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. 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.

20 – LAVORATORI DISCONTINUI (ART. 4 PARTE OPERAI)

In sostituzione del primo comma dell'articolo previgente sono inseriti i seguenti due nuovi commi:

L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al RD 6.12.1923 n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.

In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di dodici mesi.

21 – TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO (ART. 15 PARTE OPERAI)

A decorrere dal 1° gennaio 2005 la percentuale del 90% prevista dal 1° comma dell'articolo previgente è aumentata al 100% della retribuzione netta normale.

22 – TABELLA RETRIBUTIVE

Gli aumenti decorrono dal mese di aprile. L'aumento del mese di aprile sarà corrisposto con la retribuzione del mese di maggio. Non sono previsti arretrati e gli aumenti complessivi sono i seguenti:

Livelli	Aprile 2004	Gennaio 2005	Agosto 2005	Totali
8	44,00	33,00	33,00	110,00
7	40,40	30,30	30,30	101,00
6	38,80	29,10	29,10	97,00
5	36,40	27,30	27,30	91,00
4	35,60	26,70	26,70	89,00
3 bis	34,80	26,10	26,10	87,00
3	34,00	25,50	25,50	85,00
2 bis	32,60	24,45	24,45	81,50
2	31,60	23,70	23,70	79,00
1	19,20	14,40	14,40	48,00

Di conseguenza l'elemento retributivo nazionale – ERN – assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Livelli	Aprile 2004	Gennaio 2005	Agosto 2005
8	1.542,23	1.575,23	1.608,23
7	1.470,39	1.500,69	1.530,99
6	1.366,59	1.395,69	1.424,79
5	1.278,61	1.305,91	1.333,21
4	1.201,45	1.228,15	1.254,85
3 bis	1.176,09	1.202,19	1.228,29
3	1.150,74	1.176,24	1.201,74
2 bis	1.123,17	1.147,62	1.172,07
2	1.095,60	1.119,30	1.143,00
1	950,51	964,91	979,31

Le parti in considerazione del fatto che il CCNL è stato sottoscritto in data 4.5.2004 hanno convenuto che il pagamento della rata di aumento retributivo relativa al mese di aprile 2004 sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese di maggio 2004.

NORME SPECIFICHE PER ALCUNI COMPARTI O SOTTOSETTORI

Sottosettori Tessili vari

Per i settori:

- tessili vari:
 - treccie e stringhe
- juta
- feltro e cappello di pelo
- feltro e cappello di lana
- pelo per cappello
- berretti e copricapo diversi (non di paglia né di feltro) e di fodere e marocchini
- treccie e cappelli di paglia, di truciolo e di altre materie affini di intreccio e delle treccie meccaniche
- spaghieri

Gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: ottobre 2004, luglio 2005, dicembre 2005.

Aziende terziste nel Mezzogiorno

Per le aziende identificate al Protocollo n. 7 del vigente CCNL, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze: ottobre 2004, luglio 2005, dicembre 2005.