

FILCTEM CGIL - FEMCA CISL - UILTEC UIL
CONFARTIGIANATO IMPRESE - CNA - CASARTIGIANI
del Veneto

Contratto Collettivo Regionale di Lavoro
per i dipendenti delle
IMPRESE ARTIGIANE del settore CONCIA
del VENETO

Venezia Marghera, 7 Marzo 2016

INDICE

- Art. 1 – Campo di applicazione
- Art. 2 – Decorrenza e durata

Sezione I – Relazioni Sindacali e Bilateralità

- Art. 3 – Relazioni Sindacali ed Ente Bilaterale
- Art. 4 – Gestioni di secondo livello EBAV
- Art. 5 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto. Trattamento di miglior favore
- Art. 6 – Reclami e controversie
- Art. 7 – Lavorazione conto terzi
- Art. 8 – Ambiente di lavoro
- Art. 9 – Assemblea
- Art. 10 – Permessi retribuiti per cariche sindacali
- Art. 11 – Contributi sindacali
- Art. 12 – Aspettative per cariche pubbliche e sindacali
- Art. 13 – Affissioni
- Art. 14 – Assistenza sanitaria integrativa

Sezione II – Disciplina del rapporto di lavoro

- Art. 15 – Assunzione
- Art. 16 – Classificazione unica del personale
- Art. 17 – Periodo di prova
- Art. 18 – Orario di lavoro
- Art. 19 – Lavoro straordinario, festivo, notturno
- Art. 20 – Turnisti avvicendati a ciclo continuo e non
- Art. 21 – Operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa
- Art. 22 – Compenso fluttuazioni/contrazione dell'attività produttiva (Banca Ore)
- Art. 23 – Gestione dei regimi di orario attraverso la variabilità plurimensile dell'orario di lavoro
- Art. 24 – Flessibilità individuale
- Art. 25 – Riposo settimanale
- Art. 26 – Lavoro a tempo parziale (part-time)
- Art. 27 – Contratto a tempo determinato
- Art. 28 – Apprendistato professionalizzante
- Art. 29 – Criteri di calcolo dei ratei di maturazione
- Art. 30 – Festività
- Art. 31 – Ferie
- Art. 32 – Sospensione ed interruzione del lavoro
- Art. 33 – Assenze
- Art. 34 – Permessi
- Art. 35 – Congedo matrimoniale
- Art. 36 – Maternità e paternità
- Art. 37 – Lavoratori studenti
- Art. 38 – Diritto allo studio
- Art. 39 – Servizio militare e civile
- Art. 40 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio
- Art. 41 – Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari
- Art. 42 – Rapporti in azienda
- Art. 43 – Provvedimenti disciplinari
- Art. 44 – Licenziamento senza preavviso
- Art. 45 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni
- Art. 46 – Tutela dei licenziamenti individuali

Art. 47 – Cessione, trasformazione e trasferimento di azienda
Art. 48 – Trattamento di fine rapporto
Art. 49 – Definizione ed elementi della retribuzione. Divisore orario
Art. 50 – Corresponsione della retribuzione
Art. 51 – Aumenti periodici di anzianità
Art. 52 – Passaggio di qualifica, cumulo e mutamento di mansioni
Art. 53 – Tredicesima
Art. 54 – Indennità di maneggio denaro
Art. 55 – Minimi contrattuali. Retribuzione tabellare
Art. 56 – Previdenza Complementare
Art. 57 – Abiti di lavoro
Art. 58 – Utensili, materiali e loro conservazione
Art. 59 – Molestie sessuali e mobbing
Art. 60 – Pari opportunità
Art. 61 – Commissione Paritetica Concia

Allegati

- **Regolamento per la Commissione Paritetica del settore concia attuativo dell'art. 61 del CCRL Concia.**
- **Allegato 1** – Comunicazione alla Commissione paritetica ai sensi dell'art. 23 del CCRL Concia
- **Allegato 2** – Accordo per la gestione della variabilità plurimensile dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 23 CCRL Concia
- **Allegato 3**- Comunicazione alla Commissione paritetica ai sensi dell'art. 27 del CCRL Concia
- **Allegato 4**- Richiesta di parere alla Commissione paritetica ai sensi dell'art. 27 del CCRL Concia

Il giorno 7 marzo 2016, presso la sede di EBAV in Marghera – Venezia,

tra

la CONFARTIGIANATO IMPRESE Veneto, rappresentata dal Presidente Luigi Curto, dalla delegazione per la categoria Concia composta da Boller Adriano, Organo Annalisa e Bressan Enza, con l'assistenza del Segretario Regionale Francesco Giacomini, del Responsabile della Divisione Relazioni Sindacali Ferruccio Righetto e del funzionario provinciale Moreno Zonta;

la CNA del Veneto, rappresentata dal Presidente Alessandro Conte, con l'assistenza del Segretario Regionale Mario Borin e del responsabile delle Relazioni Sindacali Emanuele Cecchetti;

la CASARTIGIANI del Veneto, rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal segretario generale Andrea Prando, dal segretario regionale Salvatore D'Aliberti e dal responsabile regionale per le relazioni sindacali Umberto D'Aliberti;

e

la Filctem – CGIL regionale del Veneto, rappresentata da Stefano Facin, Maristella Viola e Marco Lucchini;

la Femca – CISL regionale del Veneto, rappresentata da Stefano Zanon, Carlo Nicolli e Giuseppe Rosa;

la Uiltec – UIL regionale del Veneto, rappresentata da Giannino Rizzo e da Leone Frigo

è stato stipulato il seguente contratto collettivo regionale di lavoro

Le parti hanno convenuto quanto segue:



Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo regionale di lavoro si applica alle imprese artigiane della Regione Veneto, così come definite dalle normative vigenti esercenti attività principale e o accessorie del settore conciario, con esclusione di quelle attività che per loro natura rientrano nei diversi settori della pellicceria e della lavorazione delle pelli del cuoio e succedanei, regolati da specifici contratti collettivi artigiani.

Art. 2 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° marzo 2016 e scadrà il 28 febbraio 2019.

Le parti armonizzeranno la durata del contratto sulla base delle risultanze della discussione a livello nazionale sul nuovo modello contrattuale.

Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno sempreché non venga disdetto da una delle parti non oltre i sei mesi precedenti la scadenza, tramite raccomandata A/R.

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

Sezione I – Relazioni sindacali e Bilateralità

Art. 3 - RELAZIONI SINDACALI ED ENTE BILATERALE

3.1 In attuazione dell'Accordo Interconfederale regionale 21 dicembre 1989 le parti nel riconfermare la scelta del sistema delle Nuove Relazioni Sindacali, che privilegia il metodo del confronto per la soluzione dei problemi dell'artigianato e del lavoro dipendente nell'impresa artigiana, intendono con la presente intesa confermare detto sistema e contribuire al suo consolidamento. In questo quadro, le parti concordano che con la definizione della presente intesa regionale si esclude qualsiasi altro livello di trattativa territoriale.

Le parti convengono che la tematica relativa alle Nuove Relazioni Sindacali e all'Ente Bilaterale, nelle finalità individuate dall'Accordo Interconfederale nazionale 21 luglio 1988, ha trovato soluzione gestionale nell'Accordo Interconfederale regionale veneto 21 dicembre 1989, qui integralmente recepito.

Con la presente intesa si recepiscono altresì tutti gli accordi interconfederali siglati tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali a livello regionale.

3.2 Le parti, considerate le peculiari specificità del comparto della concia artigiana, al fine di ottenere una sempre maggior conoscenza delle diverse necessità dello stesso, convengono sull'opportunità di promuovere incontri semestrali - o su richiesta di una delle parti - tra rappresentanti delle Parti firmatarie del presente contratto collettivo per favorire l'individuazione delle diverse esigenze, proporre e calibrare le più opportune iniziative.

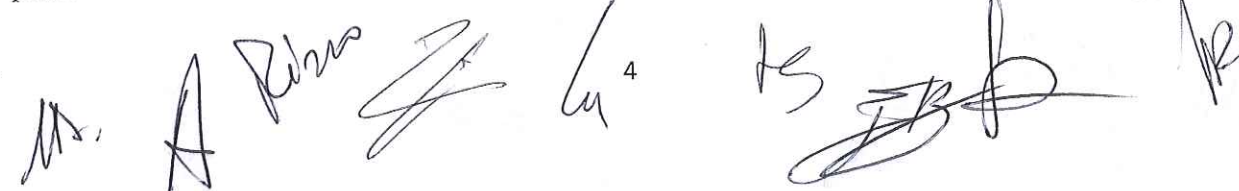
In particolare le parti dichiarano che lo sviluppo di iniziative mirate a promuovere la qualità del prodotto, del modo di produrre, del lavoro, degli ambienti di lavoro costituisce l'obiettivo primario dei confronti sopra ricordati e costituisce altresì criterio guida per le gestioni di secondo livello dell'EBAV.

Il confronto in materia di salubrità e sicurezza degli impianti e degli ambienti di lavoro sarà finalizzato alla costruzione di progetti che, ai sensi della normativa dell'Ente Bilaterale, le Associazioni Artigiane possono presentare per il finanziamento e la realizzazione al C.d.A. dell'Ente stesso.

3.3 Le parti convengono di approfondire, nel corso dei confronti di cui al punto che precede, le risultanze sull'andamento dei dati occupazionali di settore provenienti dall'Ente Bilaterale e ulteriori dati provenienti da altre fonti, con particolare riguardo all'occupazione femminile, ai lavoratori disabili e alle problematiche connesse alle tossicodipendenze e ciò al fine di attivare le opportune iniziative congiunte. Il confronto sui dati occupazionali sarà altresì finalizzato allo scopo di individuare progetti e iniziative per sostenere eventuali fasi di difficoltà nel settore tenuto conto della specialità dello stesso. A tal fine le parti potranno predisporre congiuntamente progetti di riqualificazione professionale da proporre per il finanziamento al primo livello dell'EBAV.

22











3.4 In applicazione dell'accordo Interconfederale regionale del 22 luglio 1988, le parti confermano le relazioni sindacali territoriali di categoria già attive a livello provinciale e intendono realizzare momenti di confronto e di consultazione sulle materie relative alla formazione professionale, all'ambiente di lavoro all'andamento delle iniziative EBAV in favore della qualità quale supporto conoscitivo del tavolo contrattuale regionale.

3.5 Viste le specificità del settore, le parti concordano di promuovere i servizi della bilateralità con momenti informativi tenuti congiuntamente a favore di aziende e lavoratori dalle OO.SS. e dalle Associazioni Artigiane con modalità che saranno definite a livello territoriale.

Art. 4 - GESTIONI DI SECONDO LIVELLO EBAV

4.1 Sulla base dell'intesa regionale del 12 febbraio 2014, la gestione di secondo livello della concia rimane in capo ad un unico comitato di categoria che gestisce altresì i fondi di secondo livello per i settori Chimica, Gomma, Plastica; Ceramica; Vetro. I fondi riferiti alle singole categorie mantengono la loro autonomia contabile e non è possibile il trasferimento delle risorse da un fondo di categoria all'altro.

Le disposizioni che seguono si riferiscono pertanto all'alimentazione ed alla gestione dei servizi propri del Fondo di categoria Concia.

4.2 La tabella dei versamenti della gestione di secondo livello a carico azienda e dipendenti è la seguente:

FONDI	IMPRESE	LAVORATORI
Promozione	0,52	0,10
Formazione	0,26	0,15
Sussidi ass.li	0,15	0,26
Professionalità	0,21	0,06
Ambiente e sicurezza	0,15	0,05
Fondi di cui al punto 4.7.2	1,54	0,45
Totale	2,83	1,07

4.3 Ambiente di lavoro

Le parti convengono che il comitato di categoria nell'ambito delle sue competenze destini prioritariamente le risorse del fondo categoriale per la gestione di interventi per ambiente e sicurezza a:

- abbattimento dei costi per gli accertamenti sanitari;
- formazione specializzata per l'ambiente e sicurezza specifici di categoria.

Nel caso le risorse annualmente disponibili non siano sufficienti a coprire le iniziative, il Comitato di categoria potrà utilizzare, in via subordinata, per le attività di formazione per la sicurezza, le risorse esistenti nel fondo per la formazione e l'aggiornamento professionali di categoria.

4.4 Formazione e aggiornamento professionale

Le parti convengono che il Comitato di categoria, nell'ambito delle sue competenze, destini prioritariamente le risorse del fondo categoriale per la formazione e l'aggiornamento professionale di cui all'art. 22 del regolamento EBAV, alla formazione in materia di sicurezza disciplinata dall'accordo interconfederale regionale del 15 marzo 2012.

4.5 Prestazioni assistenziali

Le parti convengono che il Comitato di categoria, nell'ambito delle sue competenze, destini prioritariamente le risorse del fondo per prestazioni assistenziali a:

- sussidio annuale proporzionato direttamente al carico e al reddito familiare;
- protesi dentarie e / o oculistiche;
- maternità.

In base all'accordo interconfederale regionale del 23 dicembre 2014, sono sospese le erogazioni Ebav richieste per le prestazioni sanitarie di secondo livello e relative a (D11) per la parte riferita a ticket, visite mediche specialistiche ed esami diagnostici (D11) richiesti per l'anno 2015 e seguenti.

4.6 Fondo Professionalità

Oltre ai criteri previsti dall'art. 27 del Regolamento Ebav, il Comitato di categoria si atterrà al principio di erogare i sussidi ai lavoratori per il consolidamento della professionalità, a non più del 2,5% della forza lavoro complessivamente impiegata per ogni anno di intervento.

Il Comitato di categoria potrà, mediante apposita regolamentazione, istituire un riconoscimento alle imprese artigiane che abbiano occupato ex apprendisti a tempo indeterminato. Il Comitato di categoria erogherà il riconoscimento che precede, dando priorità alle imprese che complessivamente abbiano favorito la maggior crescita professionale dei lavoratori.

A tal fine il Comitato di categoria, potrà deliberare un numero massimo di premi, nel limite del 2,5% del numero di imprese versanti.

Le risorse a disposizione saranno destinate per il 70% ai lavoratori e per il 30% alle imprese.

4.7. Destinazione risorse Fondi non compresi nei punti precedenti

4.7.1 Residui Fondo crisi area-settore

Le quote del fondo crisi area-settore residue alla data del 31/12/13 verranno così destinate:

- fondo professionalità
- fondo sussidi assistenziali
- fondo formazione
- fondo ambiente e sicurezza
- fondo promozione

4.7.2 Quote derivanti dal versamento Ebav destinato a crisi area settore

Sulla base delle intese regionali riguardanti l'entrata in vigore di FSBA dal 1 gennaio 2016, le parti confermano il versamento delle quote mensili, già destinate ad alimentare il Fondo Crisi area settore destinato alle sospensioni per mancanza di lavoro, eccedenti il limite di € 2,77 (azienda) ed € 0,57 (lavoratori).

La nuova quota è pari rispettivamente ad € 1,54 a carico azienda ed a € 0,45 a carico dipendenti.

Le parti convengono di destinare transitoriamente le relative entrate alle prestazioni destinate ai lavoratori dipendenti, secondo la prudente valutazione del Comitato di Categoria.

Le parti si incontreranno entro giugno 2017, sulla base del bilancio Ebav 2016, al fine di monitorare la spesa e prevedere nell'eventualità nuove/diverse prestazioni.

4.8 Ricerca

Le parti ritengono opportuna una ricerca di settore per approfondire la conoscenza specialmente per quanto concerne le problematiche ambientali.

4.9 Imprese non aderenti alla bilateralità

L'impresa non aderente alla bilateralità e che non versa la contribuzione EBAV di primo e di secondo livello oltre all'erogazione dell'*Elemento Aggiuntivo della Retribuzione* (E.A.R.) di cui all'art. 55.2 è tenuta a corrispondere direttamente al lavoratore le medesime quote erogate da EBAV relative alle prestazioni di primo e di secondo livello dovute.

Dal 2 maggio 2016, l'azienda non aderente è tenuta a consegnare al dipendente in forza, o all'atto dell'assunzione, desumendola dal sito EBAV, l'informativa di tutte le prestazioni e gli eventuali successivi aggiornamenti.

Il lavoratore, alla consegna dell'informativa, sottoscriverà una dichiarazione attestante il ricevimento della documentazione in questione.

L'azienda, inoltre, è tenuta a conservare le richieste pervenute dal dipendente in merito alla liquidazione delle prestazioni e la documentazione attestante l'erogazione.

Qualora l'azienda non ottemperi alla procedura sopra descritta incorre in un inadempimento contrattuale rientrante nel campo di applicazione dell'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge 296/2006 (rispetto della contrattazione collettiva per il godimento degli incentivi).

Tale disposizione è cedevole rispetto ad un eventuale accordo interconfederale regionale in materia che lo modifichi sostanzialmente.

Art. 5 – INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO. TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Ferma restando tale inscindibilità le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente Contratto salvo diversa esplicita indicazione non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza dalla data di stipulazione e che restano a lui assegnate *ad personam*.

Art. 6 – RECLAMI E CONTROVERSIE

Le controversie individuali e plurime aventi per oggetto l'applicazione delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro, dovranno essere sottoposte a tentativo di composizione pacifica escludendosi, fino al completo esaurimento di esse, il ricorso all'Autorità giudiziaria o a forme di azione sindacale.

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate, qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperire il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni sindacali territoriali degli artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del presente contratto prima di adire l'Autorità giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 7 – LAVORAZIONE CONTO TERZI

Le aziende committenti lavorazioni conto terzi richiederanno alle imprese esecutrici del comparto economico artigianato l'impegno all'applicazione del presente contratto collettivo regionale del lavoro.

A livello territoriale le associazioni artigiane e le OOSS si potranno incontrare per una valutazione delle problematiche derivanti dal mancato rispetto della normativa sui tempi di pagamento e sulle tariffe adottate da parte delle stesse aziende committenti. All'uopo le associazioni artigiane potranno approntare una ricerca a campione sulle imprese del settore conca per una verifica quantitativa e qualitativa sul tema, finanziata dal fondo promozione EBAV.

Art. 8 – AMBIENTE DI LAVORO

Le parti si impegnano ad operare per eliminare le cause che determinano condizioni ambientali nocive.

Le Organizzazioni Sindacali possono richiedere, nelle sedi previste dall'Accordo Interconfederale facente parte integrale del presente contratto, di partecipare alla ricerca delle cause che rendono presente la nocività nell'ambiente di lavoro.

Per effettuare delle indagini necessarie sarà richiesto in via prioritaria l'intervento delle strutture pubbliche e convenzionate (Patronati, medicina del lavoro, A.S.L. e centri di servizio).

Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione in ogni momento, della documentazione medica personale custodita in azienda, che sarà consegnata in copia al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro prende le misure necessarie per la protezione e la sicurezza dei lavoratori.

Tali misure comprendono:

- la prevenzione dei rischi;

- l'informazione dei lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate per il loro reparto, posto di lavoro e/o funzione;
- l'adozione di un'appropriata organizzazione e dei mezzi di prevenzione e protezione individuale e collettiva necessari.

In riferimento ai rischi da rumore si rimanda alle leggi e normative vigenti.

Per tutto quanto sopra si rimanda al T.U. 81/2008 recante norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Art. 9 – ASSEMBLEA

Vengono riconosciute a titolo d'assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro, e le assemblee si terranno di norma preferibilmente all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata dai lavoratori, al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Le assemblee sono compensate con la retribuzione ordinaria, che ciascun lavoratore avrebbe percepito, se avesse prestato l'attività lavorativa secondo l'orario normale di lavoro.

Art. 10 – PERMESSI RETRIBUITI PER CARICHE SINDACALI

È costituito, per i dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi regionali o nazionali, delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, un monte ore complessivo per azienda, di permessi retribuiti che permetta ai suddetti il disimpegno delle loro funzioni.

Tale monte ore sarà di 4 ore annue per ciascun dipendente, con uno minimo garantito di 16 ore.

Tali permessi non potranno comunque essere usufruiti in misura superiore a 16 ore per mese.

Tali permessi verranno utilizzati da un solo dipendente nella stessa impresa, nella stessa giornata.

I permessi verranno concessi quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, di norma con due giorni di anticipo, dalle Organizzazioni predette e ove non ostino gravi impedimenti alla normale attività degli altri lavoratori.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'atto della nomina od elezione dalle Organizzazioni provinciali o comprensoriali, dei lavoratori alle corrispettive Associazioni imprenditoriali che provvederanno a comunicarle all'azienda in cui il lavoratore è in organico.

Art. 11 – CONTRIBUTI SINDACALI

L'impresa provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne fanno richiesta mediante delega scritta (debitamente sottoscritta dal lavoratore).

Le trattenute verranno effettuate sulle competenze nette del lavoratore.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versare il contributo, pari all'1% sulla retribuzione tabellare in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente alla quale il contributo stesso dovrà essere commisurato.

Ogni modifica della percentuale stessa e delle modalità di riscossione e di versamento non dà luogo al rinnovo delle deleghe già sottoscritte.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di appartenenza, mediante versamento ad un istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente per 13 mensilità.

Art. 12 – ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori oppure chiamati a ricoprire pubbliche elettive si fa riferimento all'art. 31 della legge n° 300 del 20 maggio 1970.

Art. 13 – AFFISSIONI

L'impresa consentirà alle Organizzazioni sindacali stipulanti di far affiggere in spazi appositi, messi a disposizione dall'azienda comunicazioni attinenti alla regolamentazione del rapporto di lavoro e a questioni di natura sindacale, comprese le convocazioni di assemblee territoriali indette dalle medesime OO.SS. Dette assemblee saranno retribuite ai sensi e nei limiti di cui all'art. 9 che precede se rientranti in orario di lavoro e non retribuite se convocate al di fuori dell'orario di lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate al titolare dell'impresa.

Art.14 - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Trovano integrale recepimento nella presente intesa tutte le disposizioni sul Fondo Regionale di Assistenza sanitaria SANI IN VENETO derivanti dagli accordi interconfederali regionali del 12 giugno 2013 e del 5 luglio 2013 e dalle successive modifiche ed integrazioni.

Ai sensi della suddetta normativa contrattuale l'impresa che non versa a SANI.IN.VENETO è tenuta a corrispondere direttamente al lavoratore per ogni prestazione contenuta nel nomenclatore di SANI.IN.VENETO la quota di rimborso dovuta ivi prevista.

Dal 2 maggio 2016, l'azienda non aderente è tenuta a consegnare al dipendente in forza, o all'atto dell'assunzione, il nomenclatore di SANI.IN.VENETO e gli eventuali successivi aggiornamenti.

Il lavoratore, all'atto della consegna del nomenclatore, sottoscriverà una dichiarazione attestante il ricevimento della documentazione in questione.

L'azienda inoltre è tenuta a conservare le richieste pervenute dai dipendente in merito alle prestazioni e la documentazione attestante l'erogazione.

Qualora l'azienda non ottemperi alla procedura sopra descritta incorre in un inadempimento contrattuale rientrante nel campo di applicazione dell'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge 296/2006 (rispetto della contrattazione collettiva per il godimento degli incentivi).

Tale disposizione è cedevole rispetto ad un eventuale accordo interconfederale regionale in materia che lo modifichi sostanzialmente.

Sezione II – *Disciplina del rapporto di lavoro*

Art. 15 – ASSUNZIONE

L'assunzione del lavoratore è eseguita in conformità delle norme di legge.

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei giovani sono regolati dalle disposizioni di legge.

In conformità a quanto definito dal D. Lgs. 152/1997, all'atto dell'assunzione l'impresa comunicherà al lavoratore per iscritto (nel contratto individuale o nella lettera di assunzione) le seguenti informazioni:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro;
- la data di decorrenza del rapporto di lavoro;
- la tipologia di rapporto di lavoro e l'eventuale durata in caso di rapporto a tempo determinato;
- l'inquadramento, il livello, la qualifica e le mansioni;
- il trattamento economico e normativo riferito al presente contratto, indicando il periodo di pagamento;
- l'eventuale periodo di prova;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A", "MS.", "Lu RS", and several other illegible signatures.]

- h) l'orario di lavoro;
- i) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- j) termini del preavviso in caso di recesso;
- k) l'eventuale documentazione prevista dagli artt. 4.9 e 14.

L'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro e ai termini di preavviso può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del presente contratto.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- 1) Carta di identità aggiornata;
- 2) Permesso di soggiorno (per lavoratore non cittadino UE)
- 3) Tessera sanitaria/codice fiscale.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare successivi mutamenti. Ferme restando le disposizioni di legge circa l'obbligo della visita medica preventiva e delle visite periodiche obbligatorie per i lavoratori per i quali ciò è prescritto, il lavoratore prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva.

Art. 16 – CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE

I lavoratori addetti ai settori previsti dal campo di applicazione, sono inquadrati in una classificazione unica articolata in nove livelli professionali cui corrispondono distinti livelli retributivi.

Livello G

Questo livello sarà considerato di parcheggio per gli operai di prima assunzione ed avrà la durata di 6 mesi; dopo tale periodo saranno inquadrati al livello G bis.

(operaio prima assunzione)

Livello G bis

Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione addetti agli uffici tecnico-amministrativi, i quali dopo 12 mesi di permanenza saranno inquadrati al livello previsto per le mansioni svolte.

(impiegati amministrativi, tecnici e di concetto di prima assunzione).

Vi appartengono gli operai che compiono lavori ed operazioni che richiedono capacità pratiche e generiche conoscenze acquisite tramite un breve periodo di lavoro in azienda o tramite precedenti periodi di lavoro in conseria. I lavoratori con mansioni produttive vi appartengono per un periodo di parcheggio non superiore a 12 mesi.

(manovale, operaio comune)

Profili:

- addetti a lavori di carico e scarico a mano, generi di pulizia;
- personale operaio di produzione che esegue stabilmente, a mano o a macchina, mansioni semplici, in base a metodi di lavoro prestabiliti per un periodo massimo di 12 mesi.

Livello F

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni amministrative d'ordine che richiedono generiche conoscenze nella pratica d'ufficio.

Profili:

- addetti a mansioni semplici di ufficio, stenodattilografi ed addetti alla semplice memorizzazione e/o visualizzazione dei dati.

Vi appartengono i lavoratori qualificati che compiono lavori ed operazioni che richiedono un normale periodo di tirocinio in azienda ed idonee capacità tecnico pratiche, eventualmente acquisite in corsi professionali, con conoscenze delle macchine e dei materiali. **(operaio qualificato con mansioni normali, livello di arrivo per apprendisti di 3° gruppo, impiegati amministrativi con mansioni semplici)**

Profili:

- personale addetto ad impianti di produzione (ad esempio inchiodatura, pressatura, bottalatura, palissonatura) che svolge il proprio compito con capacità ed esperienza nell'impianto su cui opera;
- personale addetto ad operazioni di pesatura, di misura, di verifica o di controllo visivo, anche con l'ausilio di macchine elettroniche;
- personale addetto alla molatura di pelli scamosciate non per abbigliamento;
- personale addetto alla tamponatura a fondo;
- personale addetto come aiuto in operazioni ricorrenti di stampa e spaccatura;
- personale operaio che esegue miscele semplici di prodotti chimici e/o analisi chimico-fisiche di natura semplice (misurazione pH ecc.);
- personale addetto come aiuto in operazioni semplici di concia e spruzzo.

Livello E

Vi appartengono i lavoratori che compiono mansioni tecnico amministrative d'ordine che richiedono normali capacità, esperienza e professionalità.

(impiegato tecnico-amministrativo d'ordine)

Profili:

- addetto ad uffici amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili e emissione note di credito e di addebito, compilazione fattura rilevazioni ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- impiegato tecnico con mansioni d'ordine nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione.

Vi appartengono inoltre i lavoratori operai qualificati che compiono correttamente quei lavori ed operazioni che per il loro grado di difficoltà e complessità richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso un prolungato apprendistato o mediante una analoga preparazione tecnica e pratica.

(operaio qualificato con mansioni complesse, livello di arrivo per apprendisti 2° e 1° gruppo).

Profili:

- operatori di mestiere che negli impianti (ad es. impianti di stampa, di spaccatura, di molatura, di concia, di rasatura) sono in grado di svolgere lavori qualificati, oppure di condurre automezzi e/o carrelli semoventi con prelievo, impilamento e stoccaggio in posti prestabiliti;
- personale operaio addetto alla conduzione di impianti (ad es. nelle attività di inchiodatura e pressatura) che, in base a metodi di lavoro a norme prestabiliti, compie - anche con l'ausilio di personale dei livelli inferiori e/o con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature - le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- personale che nell'ambito delle operazioni di rifinitura svolge lavori delicati e complessi, per la cui esecuzione occorrono conoscenze tecnico-pratiche (esempio aiuto permanente del capo spruzzo);
- addetti alla classificazione dei semilavorati e dei sottoprodotti (sceglitore);
- personale operaio che esegue più operazioni di rifinitura (rifinitore polivalente);
- personale operaio addetto con continuità alla tamponatura per pelli finite e/o alla rifilatura;
- conduttori di caldaie per le quali è richiesta la patente di terzo grado fino a 3 tonni/h. di vapore;
- personale operaio che esegue miscele di prodotti chimici e/o analisi di carattere chimico-fisico in modo ricorrente (compone miscele con ricette prestabilite).

Livello D

Vi appartengono i lavoratori tecnico-amministrativi che compiono mansioni che richiedono adeguata preparazione e particolare esperienza professionale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials in the center and right.]

(impiegati d'ordine e di concetto)

Profili:

- addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative;
- ricercatore grafico e di laboratorio con esperienza precedentemente acquisita con titolo di studio attinente;
- responsabile di magazzino che contabilizza, su appositi registri contabili o in CED, il carico e scarico del magazzino.

Vi appartengono inoltre i lavoratori di operai che in posizione di autonomia compiono, anche con l'eventuale concorso di altri lavoratori, lavori di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione è richiesta rilevante capacità tecnico pratica che presuppone la conoscenza delle tecniche del lavoro e comporta una adeguata conoscenza ed esperienza del lavoro stesso.

(operai specializzati)

Profili:

- Personale operaio che in condizioni di autonomia esecutiva compie a regola d'arte, anche con l'eventuale ausilio di altro personale, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà (quali: la rasatura, lo spruzzo, la scegliatura, la stampa, la smerigliatura);
- Personale operaio addetto, nel corso del processo di trasformazione e di concia, al controllo della qualità richiesta;
- Personale operaio responsabile della conduzione di impianti di inchiodatura e pressatura che in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, guidando e controllando altro personale, compie (anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature complessi) le operazioni necessarie atte ad assicurare il migliore funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- Personale operaio che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue miscele complesse di prodotti chimici da impiegare nel corso della lavorazione oppure esegue analisi ricorrenti di carattere chimico-fisico di natura complessa (bottalista-analista);
- Personale operaio del settore pellicceria che esegue a mano operazioni di rasatura del pelo di pelli pregiate;
- Conduttori di caldaie per le quali sia richiesta la patente di secondo grado fino a 20 tonn/h. di vapore.

Livello C

Vi appartengono i lavoratori tecnico amministrativi che sono in grado di gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità, tenendo conto delle qualità e complessità del lavoro.

Profili:

- Lavoratori tecnico amministrativi che esplicano in modo continuativo le mansioni della presente declaratoria;
- Lavoratore che effettua analisi chimiche o biologiche complesse o adotta tecnologie similari di laboratorio chimico o biologico, con completa e elaborazione dei dati relativi e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in completa autonomia compiono, con ottima quantità e qualità di prodotto, lavori che per il loro elevato grado di difficoltà, complessità, delicatezza e variabilità, richiedono approfondite conoscenze ed esperienze tecniche e capacità di coordinamento di altri lavoratori qualificati e notevoli capacità ed abilità pratiche.

Profili:

- Personale operaio che esegue su macchine a nastro (spaccatrici) operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche con particolare messa a punto dello spessore in quanto possono incidere sull'integrità della sostanza pelle;
- Personale operaio che in condizioni di completa autonomia compie, a regola d'arte, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà in più fasi produttive, guidando il relativo personale ad esse addetto;
- Personale responsabile di fase produttiva (es.: rasatura, spruzzo, smerigliatura, stampa, concia,) caratterizzata da notevole difficoltà operativa e da precise responsabilità nella guida di altro personale e nella garanzia della qualità e quantità del prodotto;
- Preparatore di colori, grassi ed ingredienti chimici e addetto alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e di controllo con piena autonomia del lavoro stesso e conseguente responsabilità del prodotto;
- Addetti alla determinazione del grado di scelta delle pelli finite che comporta anche la responsabilità di classificare;
- Selezionatore conciato da pellicceria pregiata per tintura e/o tagliatore con riparazione di pelli in finitura;
- Personale che nel settore pellicceria esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio, in quanto possono incidere sulla integrità della pelle (cioè scarnatori a mano);
- Bottalista di tintura con responsabilità di variazioni di dosaggio e del controllo, con piena autonomia del lavoro stesso;
- Conduttori di caldaie per le quali si richiede la patente di primo grado oltre 20 tonn/h. di vapore.

Livello B

Vi appartengono i lavoratori sia tecnici che amministrativi che, con mansioni di autonomia operativa e decisionale sono preposti alla conduzione, guida, controllo e coordinamento di settori specifici.

Vi appartengono inoltre i lavoratori che in possesso delle caratteristiche professionali del livello " C ", intervengono con la medesima competenza e capacità in tutte le fasi del processo produttivo dell'azienda quando questo risulti diversificato in più fasi produttive, ognuna richiedente una propria professionalità autonoma.

(operaio specializzato super, impiegato concetto in completa autonomia)

Profili:

- Esperto di tutte le fasi produttive nella concia e nella rifinitura con responsabilità della qualità e quantità del prodotto e dell'operatività del relativo personale addetto.

Livello A

Impiegati direttivi

Livello Q

Quadri

Art. 17 - PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la proroga né il rinnovo. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti senza preavviso e indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa. La durata del periodo di prova, di effettivo servizio, è regolata come segue:

Livello	Mesi
Q, A e B	6
C	4
D e E	2
F	1 e ½
G e G bis	1

La malattia, l'infortunio sul lavoro, la malattia professionale ecc., intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 40. Al termine del periodo di sospensione riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

L'integrazione economica a carico del datore di lavoro è dovuta esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato la durata del periodo di prova è fissata nelle seguenti misure:

- Contratto di lavoro fino a 6 mesi: 2 settimane;
- Contratto di lavoro da 6 a 12 mesi: fino al 50% del rispettivo periodo indicato in tabella;
- Contratto di lavoro oltre 12 mesi: fino al 75% del rispettivo periodo indicato in tabella

Nell'ipotesi di riassunzione entro 12 mesi dalla scadenza del contratto a termine del medesimo lavoratore nella stessa azienda per lo svolgimento delle medesime mansioni non verrà effettuato il periodo di prova.

Nel caso di rapporto di lavoro part-time la durata del periodo di prova è proporzionata all'articolazione dell'orario di lavoro stabilita dalle parti.

Art. 18 – ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è disciplinata dalle norme di legge.

La durata settimanale dell'orario contrattuale è fissata in 40 ore di norma distribuite dal lunedì al venerdì.

La durata massima dell'orario di lavoro non potrà comunque superare le 48 ore medie settimanali, comprensive dello straordinario, da calcolarsi in un periodo non superiore a 12 mesi.

Le ore eccedente l'orario normale, e nei limiti della durata massima prevista nel precedente comma, saranno compensate con le maggiorazioni previste all'art. 19 (maggiorazioni lav. straord. ecc) e all'art. 26 (lavoro supplementare).

Art. 19 – LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Verranno contrattualmente considerate come ore di lavoro straordinario le ore lavorate oltre i limiti di orario settimanale di cui al precedente art. 18 e che non rientrino nell'applicazione degli articoli che seguono (regimi di orario).

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e temporaneo e trovare giustificazione in necessità aziendali.

Qualora si presenti l'esigenza di effettuare lavoro straordinario, le aziende ne daranno comunicazione preventiva direttamente ai lavoratori o, laddove esistano, alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA).

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento, di effettuare lavoro straordinario.

Verranno considerate come ore di lavoro notturno quelle lavorate tra le ore 22.00 e le ore 6.00.

Per il lavoro straordinario, festivo, notturno e a turni, in aggiunta alla retribuzione normale di fatto, spettano al lavoratore le maggiorazioni percentuali su tale retribuzione così come di seguito elencate:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A Pumo", "Lu. B", and "FR"]

Lavoro notturno	30%
Lavoro festivo o domenicale con riposo compensativo	20%
Lavoro festivo o domenicale	40%
Lavoro straordinario diurno oltre le 40 ore settimanali	25%
Lavoro straordinario notturno	55%
Lavoro straordinario festivo	50%
Lavoro a turni avvicendati in due o tre turni	
- se notturno	30%
- se festivo o domenicale con riposo compensativo	25%
- se festivo o domenicale notturno con riposo compensativo	35%
- se festivo o domenicale diurno	40%
- se festivo o domenicale notturno	40%
- se straordinario	25%

Le percentuali di maggiorazione sopra dette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 20 – TURNISTI AVVICENDATI A CICLO CONTINUO E NON

Per i lavoratori turnisti, qualora la prestazione superi le 6 ore consecutive, si darà luogo a mezz'ora di intervallo retribuito.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e devono prestare la loro opera nel turno stabilito dall'azienda.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto i turnisti a ciclo continuo in servizio continuativo nelle 24 ore su sette giorni alla settimana godranno nel corso dell'anno solare, di tante giornate di riposo compensativo per quante sono state le festività infrasettimanali lavorate. Il godimento di riposi compensativi comporterà per ciascuna ora lavorata nelle festività la corresponsione della sola maggiorazione prevista dall'art. 18.

Art. 21 – OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'orario di lavoro per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia di cui alla tabella annessa al R.D. del 6 dicembre 1923, numero 2657 e s.m.i., non può superare le dieci ore giornaliere. Tale limitazione non riguarda i custodi e i portieri aventi alloggi nei locali dell'impresa o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le disposizioni di legge. L'orario contrattuale di lavoro per singolo operaio viene ridotto a 50 ore settimanali. L'orario di lavoro eccedente le otto ore giornaliere sarà retribuito con una paga oraria ridotta al 65%.

Art. 22 – COMPENSO FLUTTUAZIONI/CONTRAZIONE DELL'ATTIVITA' PRODUTTIVA (Banca Ore)

Fermo restando l'istituto della flessibilità, al fine di compensare normalmente i periodi di minore attività produttiva con permessi che garantiscano al lavoratore la maggiore garanzia di copertura previdenziale e di retribuzione, senza per questo elevare il costo del lavoro, le parti concordano la costituzione di un "accantonamento annuo di compensazione" che comprenderà:

- i permessi retribuiti relativi alle festività soppresse di cui all'art. 30 ed alle 16 ore di permessi retribuiti all'anno;
- le quote orarie spettanti nell'anno per festività coincidenti con la domenica, ivi inclusa la festività del 4 novembre di cui all'art. 30;

- le quote orarie eventualmente spettanti nell'anno per festività cadenti nella sesta giornata della settimana nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su cinque giorni.

Il "monte ore" così costituito nel corso dell'anno andrà utilizzato dall'azienda per far fronte a periodi di minore attività lavorativa tramite la concessione di altrettanti permessi retribuiti. Nel caso di fermate collettive ai lavoratori che non avessero maturato le necessarie quote orarie (es. neo assunti, o con prolungate assenze, o in attività con orari di lavoro contrattati, o con divieto di straordinario) saranno concessi permessi non retribuiti necessari per far fronte alla fermata collettiva.

Al 31 dicembre di ogni anno il saldo fra le quote accantonate ed i permessi concessi non dovrà, di norma, eccedere le 80 ore.

Nel caso le ore eccedenti saranno liquidate con l'indennità sostitutiva con la busta paga del successivo mese di marzo. Tali ore potranno essere concesse a titolo di permessi o ferie previa intesa tra azienda e dipendente.

Art. 23 - GESTIONE DEI REGIMI DI ORARIO ATTRAVERSO LA VARIABILITÀ PLURIMENSILE DELL'ORARIO DI LAVORO

23.1 Tipologie di intervento

Per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, l'orario contrattuale di lavoro settimanale, pari a 40 ore nel caso di full time o sulla base dell'orario pattuito nel caso di part time, potrà essere realizzato come media nell'arco temporale dell'anno (o per un periodo inferiore all'anno) nel limite massimo di 48 ore settimanali da intendersi come media nei 12 mesi.

Tale gestione dell'orario di lavoro potrà essere adottata dall'impresa nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno, prevedendo diverse modalità temporali applicative secondo le seguenti specifiche:

- a) il regime di orario di "variabilità plurimensile" pari od inferiore ai 6 mesi può essere adottato dall'impresa previo invio di una comunicazione riguardante la relativa adozione (allegato 1) alla Commissione Paritetica Regionale di cui all'art. 61;
- b) qualora il regime di orario prescelto sia superiore ai 6 mesi l'impresa dovrà stipulare accordo scritto con i lavoratori e/o RSA ove esistenti (allegato 2) ed inviare la comunicazione (allegato 1) alla Commissione Paritetica Regionale.

L'azienda che intende avvalersi della gestione di regime orario di cui al presente articolo è tenuta ad inviare gli allegati richiesti all'associazione artigiana provinciale, aderente all'associazione regionale firmataria del presente accordo, cui l'impresa aderisce o conferisce mandato. L'Associazione provvederà ad avviare la procedura mediante l'invio della documentazione alla segreteria della Commissione Paritetica presso EBAV, secondo le modalità che saranno definite dalla Commissione stessa.

L'invio delle comunicazioni alla Commissione di cui ai punti a) e b) sono vincolanti per poter adottare l'istituto della variabilità settimanale. EBAV, per conto della Commissione Paritetica, invierà all'impresa entro 30 giorni, specifica documentazione attestante il ricevimento.

La Commissione fornirà annualmente alle parti un elaborato contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto tra le parti firmatarie il presente accordo.

23.2 Adempimenti operativi

Dal punto di vista operativo, nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un "conto individuale".

Per tali ore verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa la sola maggiorazione del 10% nel caso di tempo pieno ed il 5% nel caso di part time.

Qualora risultasse nel mese una media settimanale inferiore all'orario contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario medio contrattuale sarà prelevata nell'ordine fino a concorrenza rispettivamente dal conto individuale, dall'accantonamento annuo di compensazione o, eccezionalmente, in carenza di capienza del citato monte ore, utilizzando altri istituti retributivi differiti nel rispetto delle norme contrattuali o di legge.

Le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno erogate con la busta paga del mese successivo alla scadenza del periodo di gestione della "variabilità plurimensile" con l'applicazione della

retribuzione corrente al momento della liquidazione, incrementata della maggiorazione del 20% e per il lavoratore part time pari al 10%.

Tutti gli istituti retributivi diretti indiretti e differiti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale di 40 ore ovvero sull'orario pattuito nel caso di part time.

Il ricorso al lavoro straordinario non può superare il tetto massimo previsto dal D. Lgs. 66/2003. Per quanto riguarda i lavoratori part time l'orario di lavoro non può superare l'orario a tempo pieno.

23.3 Clausola premiale

Potranno applicare le disposizioni previste dal presente articolo le imprese in regola con i versamenti ad EBAV ed a SANI IN VENETO.

Art. 24 – FLESSIBILITÀ INDIVIDUALE

Il recupero delle ore di straordinario svolte, può avvenire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate se risultante da atto scritto tra l'impresa ed il lavoratore.

In tal caso le sole maggiorazioni per lavoro straordinario saranno immediatamente liquidate al lavoratore, indicando in busta paga la quantità di ore di lavoro straordinario prestato. Le ore di cui sopra saranno recuperate e tale recupero di realizzerà prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa.

Detto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa, in particolare per i lavoratori extracomunitari al fine del rientro temporaneo al Paese d'origine.

In ogni caso le quantità orarie come sopra determinate andranno ad aggiungersi al monte-ore previsto all'art.22 con la sola eccezione che il limite fissato ai fini della liquidazione del saldo al 31 dicembre di ogni anno sarà, per questi lavoratori, di 100 ore anziché 80.

Le Associazioni Artigiane si impegnano a verificare periodicamente l'utilizzo del presente istituto.

Art. 25 – RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per il personale di custodia e per quello adibito a turni di tipo continuo il riposo settimanale può cadere in giornata non domenicale e si chiamerà "riposo compensativo". In caso di spostamento del giorno destinato al riposo compensativo l'impresa dovrà preavvisare il lavoratore possibilmente 48 ore prima. In mancanza di preavviso nel termine di almeno 24 ore il lavoratore che presterà la sua opera nella giornata di riposo compensativo, avrà diritto ad una maggiorazione pari a quella per il lavoro festivo.

Ai lavoratori impiegati, per il lavoro eventualmente prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, sarà corrisposta, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e la concessione al lavoratore di un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 26 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro a tempo parziale è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i.

- 1) Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario, fissato dal contratto individuale, inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.
- 2) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale si basa sulla volontarietà di azienda e lavoratore e deve risultare da atto scritto ai fini della prova. Nel contratto devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e la collocazione dell'orario lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al capoverso precedente può essere effettuata secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 3, del D. Lgs. 81/2015.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono erogati in proporzione all'orario pattuito rispetto all'orario normale previsto dal presente contratto.

- 3) La parti possono pattuire per iscritto l'inserimento nel contratto di lavoro di *clausole elastiche*,

relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. L'inserimento di tali clausole comporta, per il periodo in cui la variazione viene effettuata, l'applicazione di una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto nella misura del 15%, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti. Le variazioni devono essere richieste con un preavviso di almeno 5 giorni. E' fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno di 5 giorni lavorativi.

- 4) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono le lavorazioni disciplinate dal presente contratto che comportano la necessità di maggiore attività in relazione alle necessità dei committenti, di sostituzione di lavoratori assenti ed in ogni caso per esigenze produttive ed organizzative è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di *lavoro supplementare* fino ad un massimo del 25% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.
- 5) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti mediante atto scritto. L'azienda tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi personali o familiari.
Per quanto non espressamente previsto nel presente punto si rinvia alla disciplina legale di cui all'art. 8 del D. Lgs. 81/2015.

Art. 27 – CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

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

a) Acausalità

Ai sensi dell'art. 19, comma 1, del D. Lgs. 81/2015, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi.

b) Forma del contratto

L'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto. Una copia del contratto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

c) Affiancamento

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

Qualora l'assenza delle lavoratrici o dei lavoratori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

d) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

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

Resta inteso che dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative

- i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale;
- i contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo e per lo svolgimento di attività

stagionali di cui all'art. 21, comma 2, D. Lgs. 81/2015;

- i contratti a termine stipulati con lavoratori con più di 50 anni.

e) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D. Lgs. 81/2015, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione dell'art. 19, comma 3 del D. Lgs. 81/2015, un ulteriore contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine massimo sopra indicato (12 mesi), lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di stipulazione.

f) Proroga

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

g) Diritto di precedenza

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

h) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, si conviene altresì sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuato per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

i) Elevazione numero di contratti a termine

L'impresa associata ad una delle associazioni artigiane stipulanti il presente contratto, in regola con i versamenti ad EBAV e a SANI.IN.VENETO, potrà stipulare un ulteriore contratto a termine, aggiuntivo rispetto ai limiti definiti nel precedente punto d). L'impresa deve darne comunicazione, per il tramite dell'associazione a cui aderisce, alla Commissione Paritetica Regionale di cui all'art. 61, utilizzando l'allegato 3 posto in calce al presente contratto.

La medesima impresa associata che abbia necessità di incrementare ulteriormente il numero dei contratti a tempo determinato rispetto a quanto previsto dal capoverso precedente, dovrà inviare apposita richiesta alla Commissione Paritetica utilizzando l'allegato 4 posto in calce al presente contratto. La Commissione esprimerà il proprio parere vincolante entro 5 giorni lavorativi. L'inoltro della predetta comunicazione avverrà per il tramite della sede provinciale dell'Associazione Artigiana firmataria il presente contratto a cui aderisce.

Art. 28 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

28.1 Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese del settore Concia un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

28.2 Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCRL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi interconfederali regionali.

28.3 Età di assunzione

Il contratto di apprendistato può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 anni ed i 29 anni. Ai sensi dell'art. 44, c.1, del D. Lgs 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005 n.226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

28.4 Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore. Ferme le informazioni di cui all'art. 15 del presente CCRL nel contratto devono essere indicati: la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione, il periodo di prova, la retribuzione, il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fine della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per tutti i livelli previsti nella Classificazione Unica, ad esclusione dei livelli G e Gbis.

28.5 Periodo di prova

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto.

Il periodo di prova avrà durata non superiore ai tre mesi. Non è ammessa la proroga né il rinnovo.

Durante tale periodo la risoluzione del contratto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti senza obbligo di preavviso né della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso. Al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

28.6 Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

OPERAI

La durata massima del contratto di apprendistato è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere.

	GRUPPO I	GRUPPO II	GRUPPO III
Durata apprendistato	54 mesi	42 mesi	26 mesi
Livelli	B, C, D ed E1*	E2*	F

*Ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante nel livello E, sono stati individuati due sottogruppi denominati E1 ed E2 sulla base dei diversi profili professionali indicati nella tabella sottostante:

Livello E1	Livello E2
Sceglitore del finito	Smerigliatore
Bottalista	Rifinitore polivalente
Analista	Stuccatore
Conciatore con più mansioni di processo	Rifilatore
Spruzzatore	Stampatore
Rasatore	
Spaccatore	

IMPIEGATI

Per gli **impiegati tecnici** la durata massima del periodo di apprendistato è quella prevista dai rispettivi gruppi.

Per gli **impiegati direttivi** (livello A) e i **quadri** (livello Q) la durata massima del periodo di apprendistato è quella prevista per il gruppo I (54 mesi).

Per gli **impiegati amministrativi** di tutti i livelli di inquadramento la durata massima dell'apprendistato è di 36 mesi a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

Ai sensi dell'art. 43, comma 9, del D. Lgs. 81/2015, al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, è possibile trasformare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale in "apprendistato professionalizzante". In tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

28.7 Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro, anche nella vigenza della vecchia normativa, deve essere cumulato per intero nella nuova azienda purché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica ed il diploma professionale, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Le imprese rilasceranno all'apprendista un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

28.8 Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della normativa vigente (es. malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità, congedo parentale, richiamo alle armi ecc.) ovvero nei casi di sospensione involontaria del rapporto dovuti a crisi aziendale od occupazionale regolati da specifico accordo in sede sindacale, è possibile prolungare la durata del periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento, a condizione che questo abbia avuto una durata pari ad almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

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

Handwritten signatures and initials are present on the page, including a large signature on the left margin and several initials at the bottom, such as "Lu²¹" and "W. Palma".

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione contributiva dell'apprendista.

28.9 Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare del livello di inquadramento finale prevista dal presente contratto. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

GRUPPO	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1	60%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	88%	90%
2	60%	60%	67%	72%	77%	85%	85%		
3	60%	75%	88%	88%	90% ultimi 2 mesi				
Impiegati amministrativi	60%	75%	88%	88%	88%	88%			

28.10 Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante necessaria perché possa conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali tenuto conto delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione del presente CCRL.

Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a non meno di 80 ore medie annue (comprensive della formazione sulla sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, così come disciplinata nel Veneto dall'accordo interconfederale regionale del 15 marzo 2012). Tale formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito dall'Accordo fra la Regione Veneto e le Parti Sociali del 23 aprile 2012 e successive modifiche ed integrazioni relativo alla formazione degli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

Nel caso di modifica della quantità di ore di formazione derivante da innovazioni apportate alla normativa in essere, il suddetto monte ore si intenderà modificato sulla base della previsione legislativa e/o contrattuale. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

La formazione effettuata sarà registrata nel libretto formativo del cittadino. In assenza del libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro.

28.11 Piano formativo individuale (PFI)

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

28.12 Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il ruolo di referente aziendale potrà essere svolto dal titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante ovvero da un lavoratore che inserito nell'impresa sia in possesso di adeguata professionalità.

28.13 Ferie

Per gli apprendisti si applica rispettivamente quanto previsto per gli operai e gli impiegati dal presente CCRL.

28.14 Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro all'apprendista sarà riconosciuto un trattamento economico che comporti all'impresa oneri percentuali pari a quelli sostenuti per i lavoratori non apprendisti. Analogamente verranno applicate le norme del CCRL previste per i lavoratori non apprendisti per quanto concerne la conservazione del posto di lavoro.

28.15 Disciplina del recesso

Per quanto riguarda la risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di apprendistato o al termine del periodo di apprendistato si rimanda alle relative disposizioni di cui all'art. 42 del D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva previsti dal presente CCRL. L'apprendista dimissionario dovrà ottemperare alla procedura di dimissioni prevista dal Decreto del Ministero del Lavoro del 15 dicembre 2015 e s.m.i e richiamata dall'art. 45.3 del presente CCRL. Per la durata del termine di preavviso si fa riferimento a quanto definito dal presente CCRL rispettivamente per gli operai e gli impiegati.

28.16 Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale; in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCRL e dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

28.17 Decorrenza

La regolamentazione qui contenuta decorre dal **1° maggio 2016**. Ai contratti di apprendistato stipulati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla loro naturale scadenza.

28.18 Disposizioni finali

Per quanto non esplicitamente regolato dal presente articolo, si applicano le norme del CCRL Concia riservate agli impiegati e agli operai, ove compatibili con la specificità del rapporto di apprendistato.

Salvo diversa specifica, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali del presente CCRL e di legge.

Art. 29 – CRITERI CALCOLO DEI RATEI DI MATURAZIONE

Per tutti gli istituti contrattuali che maturano in ragione d'anno, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi dei predetti istituti per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa. A tal fine le frazioni di mese superiore a 15 gg. daranno luogo alla maturazione di un dodicesimo.

Art. 30 – FESTIVITA'

Sono considerate festività:

- le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- l'anniversario della liberazione (25 aprile);
- il 1° maggio (festa dei lavoratori);
- 2 giugno (festa della Repubblica);
- capodanno (1° gennaio);

- f) Epifania (6 gennaio);
- g) Lunedì di pasqua (mobile);
- h) Assunzione (15 agosto);
- i) Ognissanti (1° novembre);
- j) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- k) Natale (25 dicembre);
- l) Santo Stefano (26 dicembre);
- m) la ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede lo stabilimento. Qualora la ricorrenza del Santo Patrono venisse a cadere in giornate di festività nazionale o infrasettimanale, la sostituzione sarà concordata nell'ambito delle imprese.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto m).

Nel caso di festività coincidenti con la domenica o con la sesta giornata si conviene che le stesse non siano retribuite nel mese, ma trasformate in altrettante quote orarie da usufruirsi secondo le modalità previste dall'articolo 22 (Banca Ore).

In relazione alle quattro festività religiose soppresse dalla L. n. 54/77 e successive modifiche (San Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) si conviene che i lavoratori fruivano di altrettanti permessi retribuiti. Per le modalità di godimento di detti permessi si rimanda al precedente articolo 22 (Banca Ore).

Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre, la medesima, sarà spostata alla prima domenica di novembre e sarà trattata come festività coincidente con la domenica.

Art. 31 – FERIE

Il lavoratore che abbia almeno una anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa impresa ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con la corresponsione della retribuzione di fatto, nella misura di quattro settimane pari a 160 ore.

Per chi ha meno di 12 mesi di anzianità, quanto sopra andrà riproporzionato ai mesi lavorati secondo quanto previsto dall'art. 29.

La scelta del periodo delle ferie verrà fatta di comune accordo tra azienda e dipendenti compatibilmente con le esigenze tecnico produttive.

Per gli apprendisti si rimanda allo specifico articolo del presente contratto.

Per i lavoratori con anzianità superiore a 12 anni un ulteriore giorno di ferie, pari a otto ore.

Art. 32 – SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

Nel caso di sospensioni ed interruzione del lavoro dovuta a mancanza di lavoro ovvero a crisi aziendale si applicano gli accordi interconfederali regionali che ne hanno disciplinato la fattispecie.

Qualora la sospensione e l'interruzione del lavoro sia dovuta a ragioni diverse da quelle sopraindicate si applicano le normative di legge. In caso di interruzione dal lavoro di breve durata, dovuto a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste nel loro complesso non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga il lavoratore nel laboratorio questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 33 – ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata potrà essere punita ai sensi dell'art. 43 riguardanti i provvedimenti disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 (trenta) giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 34 – PERMESSI

Le parti convengono che ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare. Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando un dodicesimo la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo, salvo diversi accordi pattuiti con il dipendente.

Art. 35 – CONGEDO MATRIMONIALE

Nel caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento di cui sopra è corrisposto dall'impresa, con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Le disposizioni di cui sopra si intenderanno integrate o sostituite fino a concorrenza da quelle derivanti da norme di legge o da Accordi Interconfederali che dovessero intervenire in materia.

Art. 36 – MATERNITA' E PATERNITA'

Per la tutela fisica ed economica della lavoratrice e del lavoratore durante il congedo di maternità e paternità si far riferimento alle vigenti norme di legge.

La lavoratrice madre riceverà un trattamento di assistenza ad integrazione del trattamento di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione netta di fatto, per i primi 5 mesi di assenza, sempre che l'assenza per maternità non superi i 9 mesi dalla data del parto. In tal caso, l'azienda è tenuta a corrispondere l'integrazione dovuta il mese successivo al rientro della lavoratrice.

Ai lavoratori padri, in occasione della nascita, adozione od affido del figlio/i, viene riconosciuto un congedo di paternità retribuito di tre giorni. Tale periodo è da usufruire secondo quanto previsto dalla vigente normativa. La fruizione del terzo giorno deve essere concordata fra le parti e deve essere comunicata con un preavviso di 5 giorni.

Tale congedo assorbe quanto previsto dall'art. 4 comma 24 lettera a) della legge 92/12, così come modificato dal comma 205 legge 208/2015.

Congedo parentale: modalità di fruizione ad ore.

Il godimento del congedo su base giornaliera non potrà essere inferiore a 120 minuti e, se richieste, con frazioni aggiuntive di 60 minuti nella singola giornata lavorativa.

Si conviene che i congedi parentali fruiti ad ore possono essere goduti, in riferimento al TU D. Lgs. 151/2001 nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di congedo parentale per altro figlio, per riposi giornalieri per allattamento, per giorni di permessi orari fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio.

Al fine di conciliare le esigenze del genitore con l'organizzazione del lavoro, fatti salvi i casi di natura eccezionale, si concorda che la richiesta di utilizzo dei congedi frazionati ad ore avvenga con un preavviso di 10 giorni lavorativi.

Art. 37 – LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statale, o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio, saranno immessi, su loro richiesta in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione degli esami.

Sempre su loro richiesta, saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.

A richiesta dell'azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Art. 38 – DIRITTO ALLO STUDIO

Al fine di contribuire al miglioramento culturale dei lavoratori, le imprese concederanno nei casi ed alle condizioni di cui ai commi successivi permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

A tale scopo ogni lavoratore avente diritto può usufruire di un massimo di 150 ore retribuite ogni tre anni, godibili anche in solo anno e sempreché il corso in oggetto abbia durata almeno doppia del numero di ore richiesto come permesso retribuito. Possono godere di questo diritto, nel triennio, nelle misure sotto indicate:

- a) 1 lavoratore nelle imprese che occupano da 8 a 35 dipendenti aventi diritto;
- b) 2 lavoratori nelle imprese che occupano da 36 a 70 dipendenti aventi diritto.

Hanno diritto a frequentare corsi con permessi retribuiti per la frequenza ai corsi scolastici enunciati tutti i lavoratori dipendenti.

Resta inteso che gli apprendisti soggetti all'obbligo di frequenza dei corsi indetti dalla Regione nell'ambito del D. Lgs 15 giugno 2015 n. 81 e dalla eventuale legislazione regionale non godranno del diritto di cui al presente articolo contemporaneamente con la frequenza ai corsi suddetti nell'arco dello stesso anno scolastico.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata e l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con indicazione delle ore relative. Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Chiarimento a verbale

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

Art. 39 – SERVIZIO MILITARE E CIVILE

In caso di interruzione del servizio per svolgere quanto disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di VFP (volontario a ferma prefissata) e/o servizio civile volontario, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'impresa.

Per il computo del TFR detto periodo sarà utile ai fini della sola rivalutazione dello stesso.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo alle armi.

Tanto nel caso di VFP o di servizio civile, quanto in quello di richiamo, e previo preavviso da darsi al datore di lavoro entro 10 giorni dalla data del congedo, il lavoratore è tenuto presentarsi all'imprenditore entro un mese dalla data di cessazione, salvo che trattasi di richiamo non superiore a trenta giorni nel qual caso si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 40 – TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica all'INPS dal medico competente. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art.5 della legge n° 300 del 20/5/70.

In caso di interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto seguendo i seguenti termini:

- mesi 9 (pari a 270 giorni) per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 (pari a 365 giorni) per anzianità oltre i 5 anni.

Fermo restando l'assoluto rispetto della privacy (D. Lgs. 30 giugno 2003 n.196), per gli eventi morbosi riferibili a patologie oncologiche e per le patologie cronico/degenerative di difficile trattamento e non curabili con le comuni terapie, il lavoratore potrà richiedere la sospensione del decorso del comports di cui al comma precedente per i giorni di assenza anche non continuativi, richiesti per le terapie salva vita, certificate dalla struttura pubblica o convenzionata, fino ad un massimo di 90 giorni.

Gli stessi termini di conservazione del posto non terranno conto, fino ad un massimo di 30 giorni, di eventuali periodi di ricovero ospedaliero attestati nei tempi previsti dalle vigenti norme di legge e comunque comunicati all'azienda entro lo scadere degli stessi termini di 9 o 12 mesi.

In caso di più assenze i periodi di conservazione del posto su indicati si intendono riferiti a un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Inoltre durante l'interruzione di servizio per le cause in questione, nel caso di erogazione di indennità da parte degli istituti previdenziali o assistenziali, ad integrazione dell'indennità comunque percepita dal lavoratore gli verrà assicurato un trattamento integrativo a carico dell'azienda calcolato sulla normale retribuzione di fatto, al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente i seguenti importi:

- in caso di malattia o infortunio non sul lavoro superiore a 9 giorni, le aziende, garantiranno ai lavoratori una integrazione economica fino al raggiungimento del 100% a partire dal 1° giorno non oltre al 150° giorno;
- in caso di malattia di durata inferiore o pari a 9 giorni viene riconosciuta al lavoratore una integrazione economica a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% a partire dal 4° giorno.

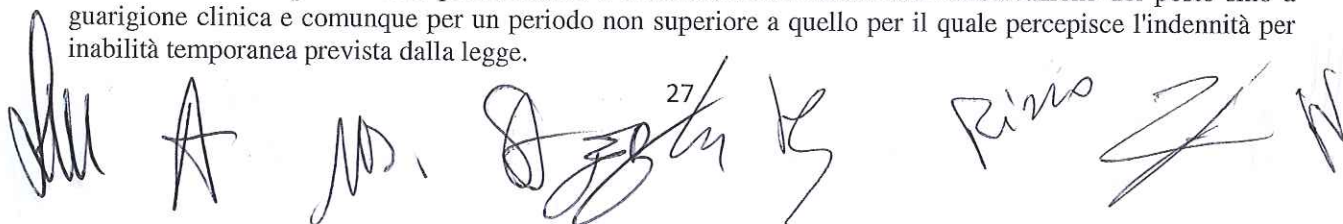
Per gli impiegati si applicano per la conservazione del posto le stesse disposizioni sopra previste per gli operai. Il trattamento economico a carico dell'azienda, ai sensi dell'art.2110 codice civile, non dovrà essere inferiore al trattamento complessivo (indennità + integrazione) riservato agli operai.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia. Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore proprio superiore.

Quando l'infortunio accade al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.



Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.

Inoltre, durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso, a partire dal primo giorno, un trattamento integrativo a carico dell'azienda, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato il normale orario di lavoro aziendale.

Art. 41 – ASPETTATIVA E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

41.1 L'azienda può concedere al lavoratore che abbia superato il periodo di conservazione del posto per malattia e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari un periodo di aspettativa della durata massima di mesi 8. In presenza di richiesta (non motivata per malattia) da parte del lavoratore, l'azienda ha la facoltà di concedere un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi.

41.2 Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo. Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, comma primo, della legge 8 marzo 2000, n. 5, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di aspettativa e di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

41.3 I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza (art. 124 DPR 309/90) e che intendano accedere ai programmi terapeutico-riabilitativi e socio-assistenziali, se assunti a tempo

indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre anni per l'esecuzione del suddetto trattamento riabilitativo.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il Servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal Servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Art. 42 – RAPPORTI IN AZIENDA

I rapporti tra lavoratori ai diversi livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale saranno improntati a reciproca correttezza.

In particolare il lavoratore deve:

1. rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
2. dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le disposizioni del presente contratto;
3. conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare in forma di concorrenza sleale una volta risolto il contratto di lavoro delle notizie attinte durante il servizio. L'azienda peraltro non può esigere che il lavoratore convenga a restrizioni della sua attività successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui sopra e comunque previsti dall'art. 2125 del Codice Civile;
4. avere cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti, merci e prodotti a lui affidati e non apportare ad essi modifiche. I danni per i quali l'impresa intende richiede il risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza, secondo le modalità definite dal successivo art. 43.

Art. 43 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze e infrazioni disciplinari del lavoratore potranno essere oggetto, a seconda della loro gravità, dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore ai tre giorni;
- e) licenziamento senza preavviso ai sensi dell'art. 44 del presente CCRL.

I proventi delle multe e le trattenute dovranno essere versati all'INPS.

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

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto, entro un massimo di 30 giorni, ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Non si tiene conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

L'impresa che intenda chiedere il risarcimento del danno al lavoratore deve preventivamente contestare lo stesso e adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno. L'importo del risarcimento, in relazione alle entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% o il 5% in caso di cessioni del quinto già presenti fino alla fine delle stesse, della retribuzione normale per ogni periodo di paga. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta sarà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

Ricade sotto il provvedimento del rimprovero scritto, della multa o sospensione il lavoratore che:

- non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza regolare permesso;
- non esegua il lavoro secondo le istruzioni avute o lo esegua con negligenza;
- contravvenga al divieto di fumare ed alle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza;
- rifiuti di sottoporsi ai controlli sanitari preventivi e periodici previsti da norme di legge;
- sia indisponibile a frequentare attività formativa in materia di sicurezza o comunque attività formativa obbligatoria ai sensi di legge;
- costruisca entro i locali dell'azienda oggetti per proprio uso, con lieve danno all'azienda stessa;
- arrechi danno per disattenzione al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione od occulti scarti di lavorazione;
- non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti ai macchinari o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- sia trovato addormentato;
- introduca nei locali dell'impresa bevande alcoliche senza regolare permesso;
- si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti. In tal caso, inoltre, il lavoratore verrà allontanato dal posto di lavoro;
- effettui irregolare movimento di cartellino/badge, e strumenti equiparati, irregolare scritturazione o timbratura di schede od altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;
- utilizzi impropriamente mezzi di lavoro aziendali o che usi non occasionalmente sistemi di comunicazione o duplicazione in modo improprio e senza autorizzazione;
- ritardo nell'invio al datore di lavoro del numero di protocollo del certificato medico di malattia;
- insubordinazione verso i superiori;
- in qualsiasi altro modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro ed alle direttive scritte dell'impresa o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro;
- Fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità o alla sicurezza degli impianti.

Nei casi di maggiore gravità o recidiva, sarà inflitta la sospensione.

Art. 44 – LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art. 7, legge n. 300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro tali da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie; assenza per simulata malattia;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo o comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa

- derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale della impresa di lavorazione o danneggiamento volontario;
 - inosservanza del divieto di fumo, quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare pregiudizio alla incolumità delle persone, alla sicurezza degli impianti e danni ai materiali;
 - furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
 - trafugamento o riproduzione di modelli, schizzi, disegni od altri oggetti e documenti dell'azienda;
 - costruzione entro i locali dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con grave danno dell'azienda stessa;
 - introduzione di persone estranee nella azienda stessa senza regolare permesso;
 - diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale; rissa all'interno dei locali aziendali;
 - recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 43 (provvedimenti disciplinari) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo nell'arco di un anno.

Art. 45 – PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

45.1 OPERAI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, non attuato ai sensi dell'articolo che precede, o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 5 giorni di **lavoro effettivo** per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;
- 10 giorni di **effettivo lavoro** per anzianità di servizio oltre il 5° anno.

45.2 IMPIEGATI

L'impiegato ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento o di dimissioni:

Livelli	G Gbis F E	D	C B A	Q
Anni di servizio	Mesi di preavviso			
Fino a 5 anni non compiuti	1	1 e ½	3	4
Da 5 a 10 anni non compiuti	1 e ½	2 e ½	4	5
Oltre 10 anni	2	3	5	6

45.3 PARTE COMUNE

Il lavoratore dimissionario è tenuto ad adempiere alla procedura di dimissioni regolata dal Decreto del Ministero del Lavoro del 15 dicembre 2015 e s.m.i. Nel caso in cui il lavoratore non adempia al predetto obbligo l'azienda potrà porre in essere la procedura disciplinare e, conseguentemente, adottare i provvedimenti disciplinari di cui agli art. 43 e 44.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Ai lavoratori sarà corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso in caso di superamento del periodo di conservazione del posto dopo la malattia. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento

di limiti di età, l'indennità sostitutiva del preavviso sarà corrisposta ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

- a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo sulla media della retribuzione globale afferenti gli ultimi tre mesi di prestazione lavorativa.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 19 (lavoro a turni) sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo della misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Art. 46 – TUTELA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Le parti, in attuazione della Legge 11 maggio 1990 n. 108 (disciplina dei licenziamenti individuali) esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione a livello territoriale per quali le parti firmatarie si impegnano a designare i rispettivi componenti. Solo dopo detta designazione la commissione si intenderà effettivamente costituita.

Art. 47 – CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRASFERIMENTO DI IMPRESA

Il trasferimento, la cessione e la trasformazione in qualsiasi momento dell'impresa non risolvono il contratto di lavoro e il lavoratore ad esse addetto conserva i suoi diritti con il nuovo imprenditore. In ogni caso verranno applicate le disposizioni di cui all'art. 2112 Codice Civile e successive modifiche e integrazioni (l. 29 dicembre 1990, n. 428).

Art. 48 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29 maggio 1982 n. 297 e s.m.i.

Per l'anzianità precedentemente al 31/05/1982 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie, ad esempio le denunce annuali all'INPS.

Art. 49 – DEFINIZIONE ED ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE. DIVISORE ORARIO

1. Minimo contrattuale di paga o stipendio: le parti hanno inteso indicare i minimi contrattuali riportati nelle tabelle allegata o regolati dalle norme relative.
2. Retribuzione di fatto: le parti hanno inteso indicare i seguenti compensi:
 - retribuzione tabellare;
 - incrementi retributivi previsti dal presente CCRL;
 - eventuale elemento retributivo regionale (ERR);
 - eventuale elemento economico territoriale (EET);
 - eventuale superminimo individuale o collettivo;
 - incentivo (cottimo);
 - aumenti periodici di anzianità;
 - maggiorazioni per condizioni disagiate e continuative dell'attività lavorativa;
 - premio di produzione (unicamente se calcolato e corrisposto in misura oraria mensile);
 - tutti gli elementi retributivi comunque denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

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

Il frazionamento della retribuzione mensile in rateo orario si ottiene col divisore 173.

Art. 50 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.

All'atto del pagamento della retribuzione al lavoratore deve essere consegnato un cedolino paga, contenente le seguenti indicazioni:

1. estremi della categoria del lavoratore;
2. elementi costitutivi della retribuzione;
3. elementi costitutivi delle trattenute;
4. estremi del periodo di paga relativo;
5. adesione dell'azienda ad EBAV e a SANI.IN.VENETO;
6. adesione del lavoratore a fondi negoziali di previdenza complementare

Art. 51 – AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto per ogni biennio di anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda e fino a un massimo di cinque bienni, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad un aumento mensile in cifra fissa differenziata per ciascun livello secondo gli importi di seguito indicati.

Livelli	Importo
Q	12,39
A	11,36
B	9,30
C	8,78
D	8,01
E	7,75
F	7,23
G e Gbis	6,97

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di livello l'importo degli aumenti periodici maturati sarà congelato ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazione di essi nel nuovo livello fino a raggiungere complessivamente l'importo corrispondente a 5 aumenti del nuovo livello.

La frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di livello sarà considerata utile ai fini della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici maturati o da maturare non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici.

Norma transitoria

Ai lavoratori che al 31/03/93 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di scatti e/o aumenti periodici di anzianità e/o espressamente attribuiti per compensare l'anzianità di servizio, tali importi verranno congelati in cifra. Il lavoratore avrà poi diritto a maturare tanti ulteriori aumenti di anzianità o loro frazioni, secondo la presente normativa, fino a raggiungere complessivamente l'importo corrispondente a 5 aumenti periodici per il livello in cui il lavoratore è inquadrato. Il biennio in

corso di maturazione alla data del 31/03/1993 è utile alla fine del prossimo aumento periodico o frazione di esso eventualmente spettante secondo la disciplina del presente contratto.

Art. 52 – PASSAGGIO DI QUALIFICA, CUMULO E MUTAMENTO DI MANSIONI

52.1 Passaggio di qualifica

Nel caso di passaggio di qualifica l'intera anzianità aziendale trascorsa nella qualifica di provenienza sarà riconosciuta agli effetti degli istituti contrattuali che ne fanno riferimento (es. preavviso, ferie, trattamento di malattia).

52.2 Cumulo di mansioni e Mutamento di mansioni

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore acquisito o a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze e imprevisti dell'azienda, può essere assegnato saltuariamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché ciò non comporti una diminuzione della retribuzione globale.

Nel caso di assegnazione a mansioni rientranti in livello superiore, al lavoratore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima contrattuale della predetta categoria superiore.

Decorsi i tre mesi consecutivi nello svolgimento delle mansioni inerenti al livello superiore, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo al livello superiore ed alla relativa retribuzione contrattuale salvo si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diversi livelli sarà attribuito il livello corrispondente alla mansione superiore sempre che quest'ultima abbia carattere di equivalenza di tempo.

Per quanto riguarda l'inquadramento definitivo del livello di "quadri" di lavoratori provenienti da livelli inferiori le parti convengono che esso debba avvenire dopo sei mesi di svolgimento consecutivo delle superiori mansioni di quadro sempre che esse non siano state svolte in ipotesi di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art.53 – TREDICESIMA

In occasione della ricorrenza del Santo Natale ed entro il 12 gennaio dell'anno successivo, l'azienda corrisponderà ai lavoratori una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio degli ultimi tre mesi.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate esclusivamente le sospensioni dalle prestazioni di lavoro, dovuta a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza per maternità e per congedi parentali in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Le imprese che, per le difficoltà di mercato, non riescono a completare l'orario normale di lavoro e non possano adottare gli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa in essere, potranno utilizzare sotto forma di permessi, con specifica indicazione in busta paga, i ratei già maturati della 13esima e non ancora erogati. Resta inteso che il pagamento dei ratei non trasformati in permessi, avverrà sulla base della retribuzione in atto nel momento della liquidazione della 13esima senza alcun ricalcolo dei ratei già trasformati in permessi. L'adozione di tale meccanismo sarà comunicato al lavoratore tramite nota prodotta dall'azienda ed allegata nel cedolino paga.

Art. 54 – INDENNITÀ MANEGGIO DENARO E CAUZIONE

Il lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del

minimo di categoria e della indennità di contingenza. Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune di gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore del lavoratore stesso.

Art. 55 – MINIMI CONTRATTUALI. RETRIBUZIONE TABELLARE

55.1 Struttura della retribuzione

A partire dal 1° marzo 2016 sono conglobati in un'unica voce denominata "Retribuzione tabellare" i seguenti istituti retributivi:

1. paga base (o minimo tabellare);
2. indennità di contingenza di cui all'art. 50 CCRL del 29.04.1993;
3. elemento distinto della retribuzione (E.D.R.) pari a 10,33 euro di cui all'art. 50 CCRL del 29.04.1993;
4. elemento retributivo regionale (E.R.R.) di cui all'art. 59 del CCRL 29.04.1993;
5. importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale (IVC) e a titolo di anticipi su futuri aumenti contrattuali (A.F.A.C.) secondo quanto definito dal Verbale di Accordo Regionale del 21.12.2011.

Il conglobamento non modifica i riflessi economici delle singole voci sui vari istituti retributivi previsti dal CCRL.

55.2 Imprese non aderenti alla bilateralità

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano la contribuzione EBAV di primo e di secondo livello sono tenute ad erogare ai lavoratori un ulteriore elemento retributivo, denominato *Elemento Aggiuntivo della Retribuzione* (E.A.R.), di importo pari a 25 euro lordi mensili, per 13 mensilità, non assorbibili. Il predetto importo è fisso per ciascun livello di inquadramento ed a decorrere dal 1 marzo 2016 sarà corrisposto in cifra fissa, indipendentemente dall'orario di lavoro pattuito.

55.3 Minimi retributivi - Incrementi

Le parti hanno convenuto un incremento retributivo a regime (Tabella 1) di euro 64 lordi, riferito al Livello E, in 4 tranches secondo le ripartizioni di cui alla Tabella 2 e con le seguenti decorrenze: 1 marzo 2016, 1 marzo 2017, 1 marzo 2018 e 1 febbraio 2019.

Viene inoltre stabilito, in aggiunta agli aumenti riportati nella Tabella 2, un importo a titolo di riallineamento regionale (R.R.) che verrà erogato in tre tranches con le seguenti decorrenze: 1 marzo 2017, 1 marzo 2018 e 1 febbraio 2019 (Tabella 3)

Tabella 1

Livello	Incremento a regime
Q	104,80
A	96,10
B	85,10
C	77,18
D	70,48
E	64,00
F	56,58
Gbis	51,50
G	46,68

Tabella 2

Livello	Retribuzione conglobata 29.02.2016	1° tranche di incremento dal 1.3.2016	2° tranche di incremento dal 1.3.2017	3° tranche di incremento dal 1.3.2018	4° tranche di incremento dal 1.2.2019	Retribuzione tabellare al 1.2.2019
Q	1.526,86	24,50	27,90	27,90	24,50	1631,66
A	1.457,69	22,50	25,55	25,55	22,50	1553,79
B	1.368,69	19,90	22,65	22,65	19,90	1453,79
C	1.306,95	18,00	20,59	20,59	18,00	1384,13
D	1.253,13	16,50	18,74	18,74	16,50	1323,61
E	1.201,33	15,00	17,00	17,00	15,00	1265,33
F	1.151,27	12,60	15,69	15,69	12,60	1207,85
Gbis	1.102,99	12,00	13,75	13,75	12,00	1154,49
G	1.067,17	10,90	12,44	12,44	10,90	1113,85

Eventuali ulteriori aumenti corrisposti in previsione del presente rinnovo saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente CCRL.

Tabella 3

Livello	1° tranche di incremento dal 1.3.2017	2° tranche di incremento dal 1.3.2018	3° tranche di incremento dal 1.2.2019	Totale R.R
Q	14,77	14,77	13,13	42,67
A	13,53	13,53	12,02	39,08
B	12,00	12,00	10,66	34,66
C	10,90	10,90	9,69	31,49
D	9,92	9,92	8,82	28,66
E	9,00	9,00	8,00	26,00
F	8,30	8,30	7,38	23,98
Gbis	7,28	7,28	6,47	21,03
G	6,58	6,58	5,85	19,01

Le parti convengono che l'RR non ha natura di premio di produttività a norme delle vigenti disposizioni. A decorrere dal 1 marzo 2019 detto elemento sarà conglobato nella retribuzione tabellare in vigore a quella data, come esposto nella Tabella 4.

Tabella 4

Livello	Retribuzione conglobata 29.02.2016	Retribuzione tabellare dal 1.3.2016	Retribuzione tabellare dal 1.3.2017	Retribuzione tabellare dal 1.3.2018	Retribuzione tabellare dal 1.2.2019	Retribuzione tabellare al 1.3.2019
Q	1526,86	1551,36	1579,26	1607,16	1631,66	1674,33
A	1457,69	1480,19	1505,74	1531,29	1553,79	1592,87
B	1368,69	1388,59	1411,24	1433,89	1453,79	1488,45
C	1306,95	1324,95	1345,54	1366,13	1384,13	1415,62
D	1253,13	1269,63	1288,37	1307,11	1323,61	1352,27
E	1201,33	1216,33	1233,33	1250,33	1265,33	1291,33
F	1151,27	1163,87	1179,56	1195,25	1207,85	1231,83
Gbis	1102,99	1114,99	1128,74	1142,49	1154,49	1175,52
G	1067,17	1078,07	1090,51	1102,95	1113,85	1132,86

Art. 56 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La contribuzione ai Fondi negoziali di previdenza complementare dell'artigianato con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Art. 57 – ABITI DA LAVORO

A tutti gli operai le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro all'atto della conferma in servizio.

L'azienda rinnoverà di anno in anno ai lavoratori gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa con facoltà di richiedere la restituzione dell'abito usato.

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario e che ne richiedano uno speciale devono essere forniti dalle aziende gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene sul lavoro. A titolo indicativo rientrano nel trattamento di cui al comma precedente i seguenti operai:

- addetti ai bottali di concia al cromo ed al vegetale;
- addetti ai bottali di tintura il cromo;
- addetti all'estrazione delle pelli dai calcinai;
- addetti all'allattamento a mano delle pelli al solfuro,
- addetti alla salatura delle pelli grezze;
- addetti alla tintura a spazzola delle pelli da pellicceria con cloridrato di anilina;
- addetti alle lavorazioni che comunque comportino un equivalente deterioramento del vestiario.

Ai lavoratori addetti ai servizi ausiliari che per le mansioni loro attribuite si trovino saltuariamente nelle condizioni su accennate, dovrà pure essere fornito gratuitamente l'abito da lavoro, tenendo conto, agli effetti del numero dei ricambi, del grado di esposizione agli agenti deterioranti. Ai lavoratori che esplicano continuamente la loro attività in condizioni del tutto particolari o in esposizione alle intemperie, dovranno essere singolarmente forniti quegli indumenti speciali che saranno più appropriati alle specifiche condizioni di lavoro.

Quando invece le suddette condizioni si verificassero saltuariamente, anche se non ripetutamente, l'assegnazione di tali indumenti potrà essere fatta a mezzo di dotazione di reparto. Ai lavoratori addetti a lavori particolarmente imbrattanti l'azienda deve assicurare la possibilità di ricambio dell'abito durante il lavoro.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: uscieri, portieri, guardiani, autisti, ecc...) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 58 - UTENSILI E MATERIALI E LORO CONSERVAZIONE

Il lavoratore riceverà tutti gli utensili ed il materiale occorrente al disimpegno delle sue mansioni ed è responsabile della manutenzione degli stessi.

Egli rilascerà ricevuta degli attrezzi avuti in dotazione. Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere quanto è affidato alla sua custodia. Esso risponderà conseguenza, mediante trattenuta sul salario delle perdite e dei danni eventualmente che non derivino da uso o logorio, sempre che siano, dopo regolare accertamento a lui imputabili.

Il lavoratore non potrà apportare modifiche agli oggetti affidategli senza l'autorizzazione del responsabile.

Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente darà diritto all'impresa di valersi sulle sue competenze per i danni arrecati al materiale.

Art. 59 - MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Le parti convengono che le molestie sessuali nei luoghi di lavoro sono offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto nel lavoro.

Per molestie sessuali si intende ogni comportamento verbale o fisico di natura sessuale non gradito ed offensivo per la vittima.

I datori di lavoro hanno il dovere di adottare tutte le misure utili a preservare le lavoratrici ed i lavoratori dal rischio di molestie e ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo improntato al rispetto della dignità di donne e uomini. Spetta ai comitati paritetici territoriali - nella loro funzione di promozione di pari opportunità - organizzare iniziative di sensibilizzazione su tale fenomeno nelle aziende del settore, di gestire i singoli casi ed individuare comportamenti e percorsi.

Le parti inoltre, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica e morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento rientrante nel concetto di mobbing, posto in essere dai superiori o da lavoratori/trici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

Art. 60 - PARI OPPORTUNITÀ

Le aziende condividono l'opportunità di ricerca di soluzioni tendenti a superare divisioni professionali tra lavori tradizionali maschili e lavori tradizionalmente femminili promuovendo, ove necessario, iniziative di formazione e riqualificazione professionale. In questo quadro sarà oggetto di confronto tra le parti nelle sedi previste dal presente contratto l'attivazione di azioni positive finalizzate a rimuovere discriminazioni di genere e favorire pari opportunità nell'accesso al lavoro e nei percorsi lavorativi ai sensi del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Art. 61 - COMMISSIONE PARITETICA

È istituita la Commissione Paritetica Regionale CONCIA la quale è costituita da un rappresentante per ognuna delle parti firmatarie il presente accordo.

La Commissione ha sede presso Ebav che ne curerà anche la segreteria.

La Commissione cura le attribuzioni previste dal presente contratto.

Il funzionamento e l'attività della Commissione Paritetica sono disciplinati da un regolamento posto in allegato al presente contratto.

Letto, firmato e sottoscritto.

Luis Morano

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

Femca - CISL VENETO

CNA del VENETO

Filctem - CGIL VENETO

CASARTIGIANI del VENETO

Uiltec - UIL VENETO

REGOLAMENTO PER LA COMMISSIONE PARITETICA DEL SETTORE CONCIA attuativo dell'art. 61 del CCRL CONCIA.

Il presente regolamento definisce il funzionamento e l'attività della Commissione Paritetica Regionale del settore Concia.

1) Composizione

La Commissione Paritetica Regionale settore Concia è composta da 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali del lavoratori e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni Artigiane firmatarie il presente regolamento.

La durata dell'incarico è triennale (o per il periodo inferiore di vigenza dell'organismo). L'organizzazione di appartenenza può sostituire il proprio rappresentante anche durante il corso del mandato.

Alla scadenza dell'incarico di cui sopra, i componenti la commissione mantengono il pieno esercizio delle loro funzioni fino alla comunicazione dei nominativi dei nuovi membri da parte delle organizzazioni interessate alle altre organizzazioni.

La commissione è validamente riunita quando siano presenti almeno 4 rappresentati aventi diritto al voto e in rappresentanza paritetica delle parti.

La commissione decide, di norma, a maggioranza dei presenti. Qualora non siano presenti tutti componenti, su richiesta esplicita di uno dei presenti, le decisioni sono assunte all'unanimità. Nel caso in cui non si raggiunga l'unanimità la questione è deferita alle parti stipulanti il presente regolamento.

Al fine di assicurare la continuità degli incontri, sulla base della decisione dei coordinatori è possibile attuare una forma di consultazione via email sulle domande presentate tra tutti i componenti la Commissione.

2) Coordinamento

La commissione è coordinata da un rappresentante delle organizzazioni artigiane e da un rappresentante delle organizzazioni sindacali. I coordinatori sono nominati dalla Commissione e restano in carica per 18 mesi nel caso di durata triennale dell'organismo oppure 12 mesi nel caso di durata inferiore al triennio.

3) Compiti dei coordinatori

I coordinatori definiscono l'ordine del giorno e convocano congiuntamente le riunioni della Commissione.

4) Sede

La Commissione ha sede presso l'EBAV che provvederà ad assicurare la segreteria ed ogni altro adempimento previsto dal presente accordo.

5) Periodicità degli incontri

Gli incontri hanno periodicità di norma mensile.

6) Convocazioni

La segreteria provvederà alla convocazione dei membri, di norma tramite fax o email, con un preavviso di almeno 7 giorni; la convocazione dovrà contenere l'ordine del giorno con l'indicazione delle ditte che hanno inoltrato la comunicazione per la gestione della variabilità dell'orario di lavoro, il numero di lavoratori interessati e la tipologia di intervento prevista.

In luogo della convocazione può essere adottata la consultazione via email tra tutti i partecipanti.

7) Modalità organizzative

Riguardo alle comunicazioni inoltrate dalle imprese la segreteria organizzativa dell'EBAV provvederà ad effettuare l'istruttoria e a presentare le domande secondo l'ordine cronologico di arrivo alla Commissione.

La segreteria curerà il protocollo delle comunicazioni e provvederà ad inoltrare all'impresa, per il tramite dell'Associazione territoriale di riferimento, la comunicazione dell'avvenuta registrazione.

20

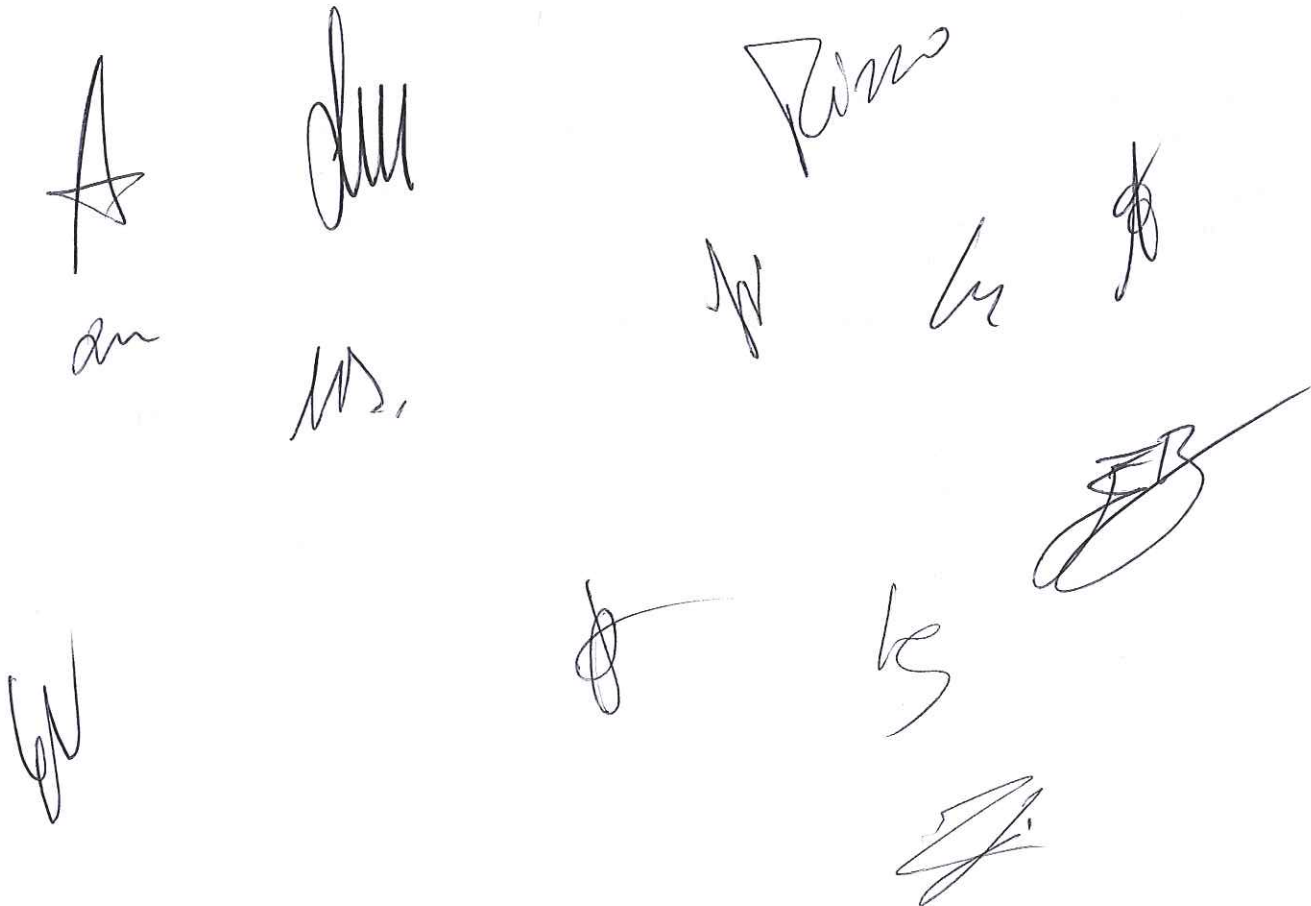


8) Compiti della Commissione

La commissione curerà le attribuzioni previste dalla contrattazione collettiva.

9) Clausola finale

Nel caso in cui per qualsiasi motivo la commissione non possa essere convocata, in via sostitutiva i compiti della Commissione Concia saranno svolti dalla commissione SISTEMA MODA.



The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there is a large 'A' with 'am' written below it, and another signature below that. In the upper middle, there is a signature that looks like 'du' and another below it. To the right, there is a large signature that looks like 'Pano' and another below it. Further right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'W', 'L', and 'J'. In the lower right, there is a large signature that looks like 'EB' and another below it. On the far left, there is a signature that looks like 'GN'. In the lower middle, there is a signature that looks like 'S' and another below it.

Allegato 1

**COMUNICAZIONE ALLA COMMISSIONE PARITETICA
ai sensi dell'art. 23 CCRL Concia**

Il/La sottoscritto/a _____
legale rappresentante dell'impresa _____
sita a _____ in via _____
partita IVA _____

con la presente comunica che a decorrere dal _____ e sino al _____
intende attuare la variabilità plurimensile dell'orario di lavoro prevista dall'art. 23 del CCRL Concia.

Tale istituto coinvolgerà n. _____ lavoratori.

- L'azienda ha provveduto a stipulare l'accordo ai sensi dell'art. 23, punto 1, lett. b) con i dipendenti interessati. (da barrare solo nel caso di durata superiore a 6 mesi)

L'azienda dichiara altresì, consapevole degli effetti nel caso di dichiarazione mendace, di essere in regola con i versamenti ad EBAV e a SANI.IN.VENETO.

an _____
Data _____

du _____
n _____
h _____

P _____
Z _____
L _____
M _____

A _____
Firma _____
S _____
E _____

Allegato 2

**ACCORDO PER LA GESTIONE DELLA VARIABILITÀ PLURIMENSILE
DELL'ORARIO DI LAVORO
ai sensi dell'art. 23 CCRL Concia**

Tra la ditta _____
sita a _____ in via _____
rappresentata dal sig./sig.ra _____

ed i dipendenti della medesima, come da nominativi di seguito riportati,

visto l'art. 23 del CCRL Concia si conviene di adottare a decorrere dal _____ e sino al _____ il regime di variabilità plurimensile dell'orario di lavoro con le seguenti caratteristiche:

dalla data sopraindicata l'orario di lavoro settimanale (40 ore) o il minore orario pattuito, nel caso di part-time e salvo quanto previsto in materia di clausole elastiche, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario.

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestare siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale.

Per tali ore verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa la sola maggiorazione del 10% nel caso di tempo pieno ed il 5% nel caso di part-time.

Qualora risultasse nel mese una media settimanale inferiore all'orario contrattuale, la quantità necessaria di ore per raggiungere l'orario medio contrattuale sarà prelevata nell'ordine fino a concorrenza rispettivamente dal conto individuale, dalla Banca ore di cui all'art. 22 del CCRL o, eccezionalmente, in carenza di capienza del citato monte ore, utilizzando altri istituti retributivi differiti nel rispetto delle norme contrattuali o di legge.

Al termine del periodo, le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno erogate con l'applicazione della retribuzione corrente al momento della liquidazione, incrementata della maggiorazione del 20% e per il lavoratore part time pari al 10%.

Luogo e Data

Firma Azienda

I dipendenti

Nominativo dipendenti	Firma

an *Rino*
[Signature] *[Signature]* *A* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Allegato 3

**COMUNICAZIONE ALLA COMMISSIONE PARITETICA
ai sensi dell'art. 27 punto i) CCRL Concia**

Il/La sottoscritto/a _____
legale rappresentante dell'impresa _____
sita a _____ in via _____
partita IVA _____

con la presente comunica che a decorrere dal _____ assumerà con contratto a termine
una unità aggiuntiva rispetto al limite massimo dei contratti a termine previsto dall'art. 27 punto i).

L'azienda dichiara di essere iscritta alla seguente associazione artigiana:
.....

L'azienda dichiara altresì, consapevole degli effetti nel caso di dichiarazione mendace, di essere in regola
con i versamenti ad EBAV e a SANI.IN.VENETO.

Data _____

Firma _____

Allegato 4

**RICHIESTA DI PARERE ALLA COMMISSIONE PARITETICA
ai sensi dell'art. 27 punto i) CCRL Concia**

Il/La sottoscritto/a _____
legale rappresentante dell'impresa _____
sita a _____ in via _____
partita IVA _____

avendo già usufruito dell'unità aggiuntiva con contratto a termine rispetto al limite massimo previsto dall'art. 27 punto i)

con la presente chiede di poter assumere ulteriori lavoratori con contratto a termine per le seguenti necessità produttive:

L'azienda dichiara di essere iscritta alla seguente associazione artigiana:

L'azienda dichiara altresì, consapevole degli effetti nel caso di dichiarazione mendace, di essere in regola con i versamenti ad EBAV e a SANI.IN.VENETO.

dr

Data _____

[Handwritten signatures and initials: P, M, S, Cu, A]

Firma

[Handwritten signature: EB]

