

Accordo del 23 gennaio 2009 per dipendenti del settore fotoincisione tessile

Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende di fotoincisione tessile ed i lavoratori da esse dipendenti.

Inizio validità: 01/04/2008 - Scadenza economica: 31/12/2010 - Scadenza normativa: 31/12/2012

Costituzione delle parti

Il 23 gennaio 2009, a Como

tra:

- SMI - Sistema Moda Italia, rappresentata dal Presidente, la Sezione Nobilitazione Tessile - Gruppo Fotoincisori, con l'assistenza del Direttore generale e del Responsabile dell'Area Relazioni Industriali;

e

- la Federazione Energia, Moda, Chimica e Affini (F.E.M.C.A.);

- la Federazione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (F.I.L.T.E.A.);

- l'Unione Italiana Lavoratori Tessili e Abbigliamento (U.I.L.T.A.);

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile.

Articolo 4 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2008 e scadrà per la parte economica il 31 marzo 2010 e per la parte normativa il 31 marzo 2012.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica. I singoli istituti modificati o introdotti dall'accordo del 25 novembre 2008 decorrono dalla stessa data salvo diverse indicazioni.

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

In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo Contratto nazionale.

Articolo 5 - Informazioni e relazioni industriali

Annualmente SMI - Sezione Fotoincisori porterà a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali di Categoria, a livello territoriale gli elementi riguardanti:

- le prospettive produttive e la loro diversificazione;

- i programmi di investimento;

- i nuovi insediamenti di Aziende e loro localizzazione;

- le evoluzioni tecnologiche;

- i dati relativi all'occupazione nel settore, distinti in operai e impiegati ed in uomini e donne.

Per l'acquisizione dei dati di cui sopra sarà effettuata un'indagine annuale attraverso apposita scheda.

Le parti, verificati i presupposti di fattibilità potranno predisporre programmi di studio e di ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile. A tal fine utilizzeranno anche i dati occupazionali di cui al paragrafo precedente, integrandoli, se del caso, con altri elementi conoscitivi che riguardino il settore, acquisiti di comune accordo.

Le Associazioni contraenti concordano sull'opportunità che si sviluppino le relazioni sindacali territoriali, con eventuali accordi, sia sulle tematiche relative alle prospettive del settore ed alle possibili iniziative a sostegno dello stesso, che su quelle relative all'andamento economico e produttivo, nonché sulle materie relative al rapporto di lavoro, alla formazione ed al governo del lavoro.

Su quest'ultimo aspetto, si svilupperanno, in particolare in tema di formazione e di governo del lavoro, momenti specifici di confronto con lo scopo di raggiungere delle intese per gestire al meglio le relative problematiche.

L'Associazione Imprenditoriale si impegna inoltre, nel caso di richiesta di parere per la concessione di agevolazioni creditizie, fiscali e di formazione professionale pubbliche, regionali, nazionali o CEE, a subordinare la manifestazione di parere favorevole al rispetto integrale del C.C.N.L. da parte delle aziende richiedenti.

Osservatorio congiunturale e strutturale del settore

È costituito un osservatorio congiunto sulla evoluzione del settore della fotoincisione. L'attività dell'osservatorio si articolerà come segue:

- raccolta ed elaborazione dei dati relativi alla struttura del settore (numero addetti suddivisi per livello, retribuzioni medie ponderate, orari di lavoro di fatto effettuati);

- andamento congiunturale;

- le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia.

Sarà elaborato un rapporto annuale sulle rilevazioni effettuate, che verrà presentato durante un incontro tra le parti. Si conviene altresì sulla costituzione di una Commissione paritetica che affronterà temi specifici del settore con particolare riferimento a:

- mercato del lavoro;
- tematiche degli orari di lavoro;
- esigenze formative e formazione professionale;
- ambiente di lavoro;
- interventi strutturali a favore del settore allo scopo di favorirne l'occupazione.

Informazioni al livello aziendale

Nelle aziende, ove siano presenti le rappresentanze dei lavoratori così come previste dall'art. 38, su richiesta delle stesse, una volta all'anno, tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, l'impresa fornirà elementi conoscitivi riguardanti:

- le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale, tipologia dei rapporti di lavoro);
- i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche;
- il superamento delle barriere architettoniche;
- le condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche e le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- le esigenze di formazione e riqualificazione professionale in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro e all'introduzione di nuova tecnologia, nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- le strategie di concentrazione e fusione o riguardanti nuovi insediamenti.

Informazioni riservate

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui agli artt. 34 e 35.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate ad una Commissione di conciliazione composta da 3 membri (1 designati da SMI e 1 dalle organizzazioni sindacali ed 1 di comune accordo), che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

La presente disciplina delle informazioni e della consultazione a livello aziendale costituisce attuazione del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Le parti si danno atto che le procedure di informazione e consultazione previste dalla legge n. 223/1991 dalla legge n. 428/1990 e dal D.P.R. n. 218/2000 assorbono e sostituiscono la procedura disciplinata dal presente contratto.

Articolo 6 - I livelli di contrattazione

Preso atto di quanto convenuto con il Protocollo 23 luglio 1993 e confermato con il Patto Sociale per lo Sviluppo e l'Occupazione stipulato dalle stesse parti il 22 dicembre 1998, le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello: contratti aziendali.

Nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

La contrattazione aziendale, prevista dal presente accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli

di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale e sulla base delle esperienze già acquisite nel settore, le parti stipulanti il presente contratto definiranno apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti produttivi.

A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto, potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

In presenza di intese tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL sul nuovo modello di assetti contrattuali, le parti stipulanti si riuniranno entro 30 giorni per procedere all'armonizzazione della presente normativa con la nuova disciplina interconfederale.

Articolo 9 Periodo di prova

6° livello	5 mesi
5° livello	4 mesi
4° livello impiegati	3 mesi
4° livello operai	2 mesi
3° livello	2 mesi
2° livello	1 mese
1° livello	2 settimane

L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le parti, con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a:

Il periodo di prova e la sua durata dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattuale prevista, per il solo periodo di prestazione nonché degli eventuali ratei di gratifica natalizia, premio di produzione, ferie, trattamento di fine rapporto.

Qualora alla scadenza del periodo di prova non sia intervenuta disdetta, il rapporto di lavoro si intenderà instaurato a tutti gli effetti del presente contratto.

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

Articolo 16 - Definizione ed elementi della retribuzione

1) "Minimo contrattuale di paga o stipendio": le parti hanno inteso indicare il minimo tabellare del presente contratto, o Paga Base, escluso ogni altro elemento. Dal 1° novembre 2008, il minimo contrattuale di cui alla tabella retributiva allegata è comprensivo dell'ex indennità di contingenza e del E.D.R. ex A.I. 31.7.1992 (euro 10,33).

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

- minimo contrattuale (Paga Base);
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di mensa;
- provvigioni e partecipazioni agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o 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 la punto 2) quelli afferenti a elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia a scadenza superiore al mese.

Dichiarazione a verbale - Superminimo di cui all'Accordo Provinciale del 21.11.1979 (all. A).

Articolo 17 Aumenti biennali periodici di anzianità

A partire dall'1.7.1979, i lavoratori hanno diritto a maturare n. 4 aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

Livello	Euro
1°	6,71
2°	7,23
3°	7,75
4°	8,26
5°	9,81
6°	10,33

Con l'erogazione del primo aumento, dall'1.7.1981, per coloro che erano un forza alla data dell'1.7.1979.

In caso di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifre l'importo maturato ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello, fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile nel nuovo livello.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Norma transitoria agli aumenti biennali periodici di anzianità

1) Gli impiegati e gli intermedi già in forza al 30.6.1979, conservano in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data, inclusi i ratei inferiori al biennio, da calcolare sui minimi in atto al 30.6.1979 e sulla contingenza all'1.1.1979.

Per ogni scatto biennale maturato al 30.6.1979, verrà erogata la somma di Euro 1,55. Tale somma verrà erogata dal 1.1.1980.

Dall'1.7.1979 avranno diritto a maturare i nuovi aumenti periodici di anzianità, fino al raggiungimento del numero massimo degli scatti indicati nella previgente regolamentazione contrattuale (12 aumenti biennali).

2) Gli operai in forza al 30.6.1979 conserveranno in cifra gli importi di aumenti periodici di anzianità maturati a tale data.

Dall'1.7.1979 avranno diritto a maturare tutti i nuovi aumenti periodici, con assorbimento degli importi in cifra di cui al comma precedente, secondo il seguente criterio: l'importo in cifra corrispondente al 3% sarà assorbito al momento della corresponsione del primo scatto secondo il nuovo regime; il rimanente della cifra maturata sarà assorbito al momento della corresponsione del secondo scatto secondo il nuovo regime.

Articolo 26 - Banca delle ore

Ciascun lavoratore potrà fare confluire in una banca individuale delle ore, le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione del mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 5% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

Non danno luogo ad accumulo di ore di cui ai due commi precedente le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione ed inventario.

Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività di cui all'art. 29 - parte generale - del presente contratto.

Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali. Tale disposizione troverà applicazione dal 1° gennaio 2005.

Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale di cui al comma 2, sono arrotondate all'unità superiore.

Articolo 30 - Premio di produzione

A far data dal 1° luglio 2004, il premio di produzione di cui all'accordo del 9 gennaio 1984 (all. B) è congelato in cifra fissa nel valore individuale aziendale corrisposto alla data del 30 giugno 2004 per i lavoratori in forza a tale data.

Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tali premi nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori:

Livelli	Importo annuo in euro
6	1.329,29
5	1.164,72
4	1.016,69
3	917,37
2	863,88
1	779,31

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tali premi nel precedente rapporto verranno corrisposte unicamente le somme indicate nella sopra riportata tabella con la seguente gradualità:

Periodo	Valore
Primi sei mesi	Nessun importo
Dal 7° al 12° mese	20%
Dal 13° al 18° mese	40%
Dal 19° al 24° mese	60%
Dal 25° al 30° mese	80%
Dal 31° mese	100%

Le modalità di calcolo dei suddetti premi sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dal citato accordo del 9 gennaio 1984 (all. B).

Dichiarazione a verbale - Resta confermato l'accordo provinciale sottoscritto il 21 novembre 1979 (all. A).

Articolo 31 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di 4 settimane, con decorrenza della retribuzione di fatto, corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. Eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche motivata da esigenze tecnico produttive, dovrà essere concordata tra le parti. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare fra le parti o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane, sarà in via normale stabilita compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso.

L'epoca delle ferie verrà fissata dalla Direzione, previa consultazione delle parti.

Per le festività indicate nella prima parte dell'art. 28 - Parte Generale - cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse, senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato, equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie si intende maturato quanto sia decorso un anno dalla data della precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intero, spetterà un dodicesimo delle ferie, per ogni mese non inferiore a 15 giorni.

Agli effetti della maturazione delle ferie, verranno computate le sospensioni dal lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza obbligatoria di gravidanza e puerperio, in applicazione alle specifiche disposizioni di legge.

I giorni di ferie eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti.

Dichiarazione a verbale - In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

Articolo 38 - Diritti e rappresentanza sindacale

Fermo restando che nelle aziende con oltre 15 dipendenti trovano applicazione le norme di legge in vigore, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiori a 16 ma non inferiori a 5, sarà riconosciuta la rappresentanza della maestranza da parte di un Delegato, che potrà fruire, per lo svolgimento delle sue funzioni nell'ambito dell'Azienda, di permessi retribuiti in ragione di una ora e mezza annue per ogni dipendente in forza all'azienda.

Articolo 39 - Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in ogni unità produttiva, indipendentemente dal numero dei dipendenti della stessa, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, oppure su convocazione della Rappresentanza sindacale unitaria, costituita nell'unità produttiva.

Potranno aver luogo riunioni congiunte di lavoratori appartenenti a più aziende del settore, che non occupino ciascuna più di 50 dipendenti, per la trattazione delle materie di cui al 1° comma, su convocazione delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti.

La convocazione sarà comunicata alla direzione con preavviso di 2 giorni, riducibili ad 1 giorno in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni di cui sopra saranno tenute fuori dall'orario di lavoro.

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della RSU costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 8 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione; per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 16. Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo verso la fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le ore non effettuate nell'anno (da gennaio a dicembre) potranno essere utilizzate, nel limite di due ore, nell'anno successivo.

Qualora nell'anno siano state esaurite le ore disponibili, potranno inoltre essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo sempre nel limite di due.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni potranno avere luogo durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo con modalità che tengano conto delle esigenze di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti e della produzione nei cicli continui.

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni si terranno in luoghi idonei o locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva. In caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Per le riunioni interaziendali il locale idoneo sarà invece reperito a cura delle parti convocanti.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda. La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Chiarimento a verbale - Le situazioni aziendali in atto migliorative della presente normativa vengono assorbite fino a concorrenza.

Ex Art. 38 - Apprendistato

Articolo 40 - Apprendistato professionalizzante

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

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

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° al 6° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquista automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 9 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

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

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
6	72	20	20	32
5	66	20	20	26
4	60	18	18	24
3	54	16	16	22
2	42	14	14	14

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante, applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata, è riconosciuta ai lavoratori che - prima del contratto di apprendistato - abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

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

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

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

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

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

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia - nei limiti del periodo di comporto - spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 65 per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto dall'art. 70 per il lavoratore impiegato.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. 11 - Malattia.

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 66 parte operai, 72 categorie speciali o intermedie, 79 parte impiegati del presente contratto.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire un'uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno atto che la definizione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante compete alle Regioni, d'intesa con le associazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano regionale.

Le organizzazioni di categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo Bilaterale Nazionale Tessile Abbigliamento Moda intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

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

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

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

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

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, si fa integrale riferimento all'"Intesa di categoria sull'apprendistato professionalizzante" dell'11 aprile 2006, di cui all'Allegato G al presente contratto, che viene confermata nella sua validità con la seguente unica modifica:

"11. Le imprese formative, intendendosi per tali quelle che dispongono di requisiti di cui al precedente punto 10, possono erogare formazione interna ai loro apprendisti e a quelli delle imprese del loro Gruppo. Tale capacità formativa interna è espressamente dichiarata dal datore di lavoro e comunicata all'OBN-TAM avente sede presso SMI, allegando copia del piano formativo individuale."

Dichiarazione a verbale n. 1 - In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore Tessile Abbigliamento Moda il processo produttivo, quand'anche caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

Dichiarazione a verbale n. 2 - Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Dichiarazione a verbale n. 3 - Le durate differenziate del periodo di apprendistato professionalizzante nelle aree del Mezzogiorno (Obiettivo n. 1 del Regolamento 92/2081/CE del 20 luglio 1993) saranno definite nell'ambito della stesura del Protocollo contrattuale sul Mezzogiorno e comunque in tempo utile per consentire l'utilizzo del nuovo istituto.

Dichiarazione a verbale n. 4 - Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Articolo 46 - Commissione paritetica per l'inquadramento

La Commissione paritetica per l'inquadramento è composta da 3 rappresentanti di SMI e 3 rappresentanti della Femca/Filtea/Uilta integrata, a livello consultivo e propositivo, dai lavoratori in rappresentanza delle diverse mansioni.

Alla Commissione saranno fornite le informazioni necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

I compiti attribuiti alla Commissione, che opererà in vigore contrattuale, sono i seguenti:

- individuare e procedere all'inquadramento di mansioni obiettivamente nuove nonché di quelle che, in seguito ad innovazioni tecnologiche, abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia.

Resta comunque inteso che le conclusioni complessive, cui la commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte per la ratifica alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto.

Commissione Tecnica Paritetica

Le parti riconoscono che i cambiamenti organizzativi e tecnologici del sistema produttivo e l'evoluzione del rapporto tra impresa e mercato influiscono sulle prestazioni richieste ai lavoratori e rendono sempre più

importante l'apporto individuale allo svolgimento dell'attività lavorativa e convengono sull'utilità di un confronto volto a monitorare l'evoluzione di tale fenomeno.

Pertanto, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto nazionale, sarà costituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica, composta da 6 rappresentanti designati da SMI e 6 rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali che avrà l'incarico di:

- realizzare una ricognizione dei problemi derivanti dai citati cambiamenti organizzativi e tecnologici sull'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo all'attuale disciplina dell'inquadramento dei lavoratori;

- analizzare e valutare l'opportunità di proporre l'introduzione di nuovi criteri applicativi e/o regolamentazioni che prevedano il riconoscimento e la valorizzazione della professionalità, con particolare riferimento a forme di pluralità di mansioni che determinano l'arricchimento della professionalità, a figure professionali innovative o, in via generale, la valorizzazione delle competenze richieste dall'azienda ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.

Le conclusioni condivise dei lavori della Commissione saranno proposte alle parti per essere applicate in sede di rinnovo della parte economica del contratto nazionale e nell'ambito dei relativi costi.

Articolo 47 - Formazione professionale

Le parti concordano sul valore della formazione professionale quale elemento importante per fornire ai lavoratori conoscenze e strumenti adeguati al mutamento in atto sul piano tecnologico e organizzativo e per contribuire al rafforzamento della competitività internazionale del settore. In considerazione di quanto sopra si ritiene che sia interesse comune indirizzare la formazione professionale non solo nei confronti dei giovani di prima assunzione ma anche verso i lavoratori già occupati.

La rilevazione delle esigenze formative sarà effettuata dalla Commissione Paritetica di cui all'art. 5 (Osservatorio Congiunturale e Strutturale del Settore).

Le parti si impegnano a svolgere una verifica congiunta delle esigenze formative che emergeranno dalla rilevazione di cui sopra, sia in termini quantitativi che qualitativi in relazione ai fabbisogni stimati del settore, al fine di fornire gli orientamenti del caso agli enti pubblici preposti alla gestione di tale materia.

Considerato inoltre che il Gruppo Fotoincisoristi ha finanziato corsi formativi per lucidisti che si sono svolti presso il Centro di Formazione ENFAPI di Lurate Caccivio ed il Centro di Formazione ENAIP di Cantù, le parti, anche con riferimento alle disposizioni contenute negli accordi interconfederali in materia di formazione e nel rispetto delle reciproche competenze, convengono sin da ora sulla necessità di promuovere lo sviluppo del sistema formativo del settore.

Ciò potrà essere realizzato anche attraverso l'analisi delle esigenze formative che sarà effettuata dalla commissione paritetica, che permetterà di agevolare l'indirizzo di processi formativi, anche aziendali, attraverso l'eventuale definizione di programmi mirati di formazione, acquisendo a tale scopo le informazioni fornite dalla commissione.

Dichiarazione a verbale - Le parti, riconfermando congiuntamente l'importanza della formazione continua e dell'aggiornamento professionale ai fini della competitività delle aziende e della tenuta e dello sviluppo di tutto il settore e dell'occupabilità dei lavoratori, nell'ambito della Commissione Paritetica costituita nell'Osservatorio Congiunturale e Strutturale del settore di cui all'art. 5 del presente contratto nazionale si impegnano a realizzare una verifica congiunta sull'adeguatezza ed efficacia delle regolamentazioni contrattuali riguardanti le suddette materie, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 47 "Formazione professionale".

In tale ambito, saranno analizzate le problematiche concretamente riscontrate nel sistema delle aziende del settore nella programmazione e realizzazione di progetti di formazione continua riguardanti il personale dipendente a tutti i livelli, organizzati all'interno delle aziende stesse o ai quali le aziende aderiscono con proprio personale, con particolare riferimento a quelli realizzati nell'ambito dei fondi interprofessionali.

A tale riguardo, le parti convengono sulla necessità di approfondire gli aspetti relativi alle agevolazioni che consentono una migliore conciliazione tra la riconosciuta esigenza di estendere le suddette iniziative formative e la necessità di salvaguardare le esigenze organizzative dell'azienda, con particolare riguardo alle piccole e medie imprese.

Tra i suddetti aspetti di facilitazione, le parti definiranno modelli di organizzazione delle modalità di erogazione della formazione che, valutando positivamente l'attività formativa stessa sia con riguardo al miglioramento della competitività delle aziende che all'autonomo interesse dei lavoratori all'accrescimento delle proprie conoscenze e competenze professionali, prevedano forme di compartecipazione di aziende e lavoratori ai costi della formazione.

Le conclusioni condivise che emergeranno dai suddetti lavori della Commissione Paritetica saranno proposte alle parti stipulanti il presente contratto nazionale che ne definiranno il migliore utilizzo a beneficio di tutto il sistema.

Articolo 49 - Lavoratori diversamente abili

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

In tale contesto, in occasione di avviamenti operati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, a livello aziendale e/o territoriale saranno verificate tutte le opportunità per attivi inserimenti, anche mediante la frequenza di corsi di formazione o riqualificazione professionale promossi o autorizzati dall'Ente Regione, al fine di agevolarne la migliore integrazione.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso gli Organi di collocamento affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

Al fine di facilitare e rendere effettivamente praticabile quanto sopra, le parti ritengono opportuna l'individuazione a livello di unità produttiva della figura del tutor delegato dall'azienda. Le parti in sede nazionale provvederanno a definirne i compiti e le linee guida di comportamento.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili ed i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33 comma 3 della legge n. 104/1992. Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno mensile dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.

Dichiarazione a verbale - Le parti, preso atto del disposto dell'art. 9, 3° comma, D.L. 12.9.1983, n. 463, convertito in L. 638/83 reputano equa un'equiparazione del grado di invalidità ai fini del computo della quota di legge del personale divenuto invalido nel corso del rapporto di lavoro e mantenuto in servizio.

Riconoscono inoltre equa l'integrale fiscalizzazione degli oneri sociali degli handicappati e invalidi, assunti o mantenuti in servizio a termine di legge. Le parti concordano di intervenire presso gli Organi di Governo per l'emanazione a tal fine di un apposito provvedimento di legge.

Articolo 50 - Ambiente di lavoro

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori. Compete al datore di lavoro adottare le misure necessarie per la prevenzione e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto della legislazione vigente.

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 e posto di lavoro;
- l'adozione di appropriate misure di sicurezza e dei necessari mezzi di prevenzione e di protezione individuali e collettivi.

L'adozione e l'uso appropriato di tali mezzi, in quanto derivanti da disposizioni normative o da intese tra azienda e R.S.U., ove previste, debbono essere scrupolosamente osservati dai lavoratori interessati.

Per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si veda il verbale di accordo del 10 febbraio 1997 (allegato D).

Dichiarazione a verbale n. 1 - Il Gruppo Fotoincisori e le singole aziende aderenti, informeranno le OO.SS. sullo stato di attuazione degli interventi di bonifica ambientale in relazione a quanto emanato dalle circolari dell'USSL sulla base della indagine di settore.

Inoltre il Gruppo Fotoincisori si impegna ad effettuare incontri periodici con le OO.SS. sull'argomento.

Dichiarazione a verbale n. 2 - In relazione al processo di riforma legislativo in atto del D.Lgs. 626/1994 realizzato con il T.U. D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e della fase di revisione in corso dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 giorni dal raggiungimento dell'intesa a livello interconfederale per definire congiuntamente le opportune armonizzazioni della disciplina contrattuale vigente con il nuovo contesto normativo.

In tale ambito, le parti si impegnano fin d'ora ad integrare l'attuale disciplina contrattuale, con particolare riferimento ai temi dell'aggiornamento della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alla informazione e formazione dei lavoratori, tenuto conto dell'attuale art. 50 del presente contratto nazionale e degli esiti del processo di riforma di cui sopra.

Classificazione del personale in vigore dall'1.11.2008 Introduzione

Ferma restando la tripartizione del personale nelle qualifiche "operai", "intermedi", "impiegati", a tutti gli effetti legislativi, regolamentari, contrattuali, i lavoratori sono inquadrati in una unica scala classificatoria composta da 6 gruppi salariali.

Nuova classificazione

6° livello	Impiegati
5° livello	Impiegati Intermedi
4° livello	Intermedi Operai
3° livello	Impiegati Operai
2° livello	Operai
1° livello	Operai

Dichiarazione a verbale - I lavoratori in forza alla data del 31.10.2008 saranno immessi nella nuova classificazione di cui sopra dal 1° novembre 2008 secondo la seguente tabella di corrispondenza:

fino al 31.10.2008	Dall'1.11.2008
5° livello	6° livello
4° livello	5° livello
3° livello	4° livello
2°b livello	3° livello
2°a livello	2° livello
1° livello	1° livello

6° Livello

Appartengono a questo livello:

Impiegati con mansioni di elaborazione, sviluppo e completamento di un determinato lavoro o procedimento, con facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti, svolti in conformità alle indicazioni di massima ricevute dai propri superiori.

5° Livello

Appartengono a questo livello:

Impiegati con mansioni, per le quali si richiede una particolare preparazione professionale, svolte in conformità a specifiche direttive dei propri superiori.

Intermedi che svolgono le mansioni di:

- Caporeparto: intesi coloro che hanno poteri decisionali e responsabilità del lavoro e che guidino il reparto con apporto di competenza tecnico-pratica.
- Disegnatori-Lucidisti ed Elaboratori dei disegni a CAD intesi coloro che realizzano lucidi manuali o elaborazioni di disegni con sistemi informatici; elaborazioni che consentono l'incisione di quadri o cilindri oppure la stampa digitale direttamente su tessuto. La realizzazione di tali supporti relativamente a disegni di ogni e qualsiasi tipo di difficoltà.

4° Livello

Appartengono a questo livello:

Impiegati che svolgono mansioni esecutive, nel rispetto delle direttive ricevute e che richiedono una generica preparazione professionale od una specifica esperienza e competenza.

Esemplificazioni:

- Operatore contabile
- Addetto controllo fidi Clienti
- Addetto fatturazione
- Addetto pratiche personale e/o statistiche, e/o sviluppo contabile paghe
- Operatore su elaboratori o macchine contabili elettroniche

Intermedi Lucidisti e Intermedi Rapportisti ed Elaboratori di Disegni a CAD intesi per Lucidisti ed Elaboratori dei disegni a CAD coloro che eseguono Lucidi o elaborazioni di ogni e qualsiasi tipo e grado di difficoltà, ed intesi per Rapportisti, coloro che eseguono la messa a rapporto dello schizzo o del disegno originale, rappresentante qualsiasi tipo o grado di difficoltà.

Operai addetti a mansioni che richiedono interventi di particolare complessità e/o variabilità, effettuati con autonomia operativa ai fini dei risultati qualitativi richiesti, comportanti conoscenza delle macchine e/o del processo operativo e/o del materiale. Appartengono altresì a questa categoria, gli operai addetti a compiti

di particolare delicatezza e difficoltà che richiedono l'applicazione di specifiche tecniche produttive e conoscenze del materiale trattato.

Esemplificazioni:

- Operai Specializzati, responsabili alla lavorazione di impressione, rapportatura, provinatura, ritocco dei cilindri e dei quadri per stampa.
- Addetti al funzionamento e controllo delle macchine per la stampa digitale.

3° Livello

Appartengono a questo livello:

Impiegati che nel rispetto di procedure prestabilite compiono operazioni che richiedono conoscenze eventualmente acquisibili in seguito a frequenza di corsi specifici od a pratica d'ufficio.

Esemplificazioni:

- Stenodattilografo
- Addetto a mansioni semplici di segreteria
- Addetto controllo fatture
- Addetto controllo documenti contabili, relativi al movimento di materiali
- Addetto alla perforazione e/o verifica schede
- Centralinista
- Addetto registrazione dati.

Operai addetti a mansioni che richiedono interventi di normale complessità e/o variabilità, effettuati con una relativa discrezione operativa, comportanti conoscenze delle macchine e/o del materiale.

Gli operai che svolgono mansioni di una certa delicatezza e precisione comportanti l'applicazione di determinate metodologie.

Gli operai addetti a mansioni che richiedono interventi di relativa complessità che possono essere eseguiti dopo adeguata esperienza di lavoro. Gli operai che svolgono lavori anche senza utilizzo di macchine, che richiedono una relativa abilità acquisibile con adeguata capacità.

Esemplificazioni:

- Addetto alla gelatinatura
- Addetto allo sviluppo e spoglio di cilindri e quadri
- Addetto alla verniciatura
- Autista
- Coloro che svolgono mansioni di coadiuvatore alle lavorazioni di: - impressione, rapportatura, provinatura, ritocco di cilindri e quadri.

2° Livello

Appartengono a questo livello:

Operai qualificati lucidisti ed Elaboratori a CAD in possesso di diploma di Scuola Superiore di indirizzo artistico o tecnico o di diploma conseguito per aver frequentato corsi preparatori all'utilizzo di programmi informatici specifici per il disegno tessile.

La permanenza in questo livello è di due anni.

1° Livello

Appartengono a questo livello:

Operai addetti ad operazioni di manovalanza e pulizia, anche se per l'applicazione delle dette, vengono utilizzati appositi attrezzi.

Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 12 mesi, gli operai di prima assunzione nel settore, addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

Esemplificazioni:

- Personale di prima assunzione nel settore, per i primi 12 mesi
- Personale di manovalanza e pulizie.

Inquadramento e retribuzione

Parte retributiva aumenti

Livelli	1° novembre 2008	1° aprile 2009	1° novembre 2009	Totali
6	42,83	34,26	30,91	108,00
5	40,23	32,19	28,58	101,00
4	36,50	29,00	26,50	92,00
3	32,45	25,96	23,59	82,00
2	27,26	21,80	19,94	69,00

1	25,96	20,77	18,27	65,00
---	-------	-------	-------	-------

Minimi Contrattuali (*) (comprensiva degli aumenti)

Livelli	1° novembre 2008	1° aprile 2009	1° novembre 2009
6	1.566,01	1.600,27	1.631,18
5	1.465,00	1.497,19	1.525,77
4	1.324,71	1.353,71	1.380,21
3	1.232,99	1.258,95	1.282,54
2	1.151,66	1.173,46	1.193,40
1	1.090,04	1.110,81	1.129,08

(*) Dal 1° novembre 2008, il minimo contrattuale è comprensivo dell'ex indennità di contingenza e del E.D.R. ex A.I. 31.7.1992 (euro 10,33).

Una Tantum

L'importo una tantum di euro 255,50 lordi verrà erogato con la retribuzione del mese di febbraio 2009 e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data del 25 novembre 2008. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1° aprile - 31 ottobre 2008 con riduzione proporzionale per i casi di:

- servizio militare
- aspettativa
- congedo parentale
- cassa integrazione guadagni a zero ore

L'importo una tantum non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale né del trattamento di fine rapporto.

Ex Protocollo 2 - Previmoda - iscrivibilità dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato (Abrogato)

Nuovo Protocollo 2 - Previdenza Complementare

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del fondo Previmoda è elevato al 1,20%. Resta salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda.

Inoltre, le parti convengono sui seguenti punti, aventi decorrenza dal 1° gennaio 2009:

- facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari una tantum, qualora la contrattazione aziendale lo preveda;
- iscrizione al fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- consentire il primo versamento al fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione.

Allegati omissis