

Verbale di accordo

Il giorno 15 dicembre 2009 si sono incontrati in Roma:

la delegazione imprenditoriale rappresentata dal Presidente Maurizio Genesini, da Simona Campanini, Egidio Paoletti, Andrea Peressutti, Adriano Rubbi, assistiti da Assosistema nelle persone del Segretario Generale Patrizia Ferri e della referente per le Relazioni Industriali Carmen Amato.

La delegazione sindacale composta dalle Organizzazioni Nazionali Femca Cisl, Filtea Cgil e Uilta Uil nelle persone di Osvaldo Boglietti, Giampaolo Mati, Edoardo Rossi, con la presenza della delegazione territoriale sottoscrittrice

ed hanno convenuto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini.

Sotto il profilo normativo sono state regolamentate le seguenti materie:

Art. 9 – Integrare al 3° comma dopo “condivisi” “successivamente aggiornato ed integrato dal Protocollo del luglio 2008” e al termine dello stesso capoverso aggiungere “convenendo di istituire una sessione settoriale annuale di significato strategico al livello delle parti nazionali dedicate all’aggiornamento e alla qualificazione dei temi ritenuti congiuntamente rilevanti al fine di perseguire gli obiettivi richiamati, nonché alla valutazione degli esiti delle iniziative intraprese.

Tale procedura sarà estesa anche alle aziende direttamente interessate e/o coinvolte dalle iniziative promosse in sede nazionale con le organizzazioni sindacali territorialmente competenti e le RSU.

Art. 89 – Ferie

Sostituire il secondo periodo del quarto comma come segue: “In caso di esigenze organizzative e/o tecnico-produttive la diversa distribuzione della terza settimana sarà concordata fra Direzione e Rappresentanza Sindacale Unitaria”.

Art. 62 – Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro.

Inserire dopo il comma 14 il seguente periodo:

Ai lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche, dalle quali risultino degli effetti invalidanti di terapie salvavita, attestate da certificato rilasciato dalla divisione sanitaria oncologica di competenza, l'impresa riconoscerà un limite più ampio del termine di conservazione del posto fissato in complessivi 455 giorni nell'arco di 30 mesi anche con più malattie e con esclusione, per entrambi limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e day hospital.

Art. – Volontariato civile.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda ed in casi di calamità naturali ed eventi eccezionali, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991, n. 226 e che prestino nell'ambito del comune di abituale dimora la loro opera volontaria e gratuita, permessi non retribuiti per l'espletamento di siffatte attività di volontariato, o ricorrendo ad istituti contrattuali quali la flessibilità degli orari, le ferie, i permessi, ecc.

Compatibilmente con l'organizzazione e con le esigenze tecnico produttive, le imprese, sempre nell'ambito di programmi certificati e verificabili, valuteranno le richieste di aspettativa non retribuita per periodi prolungati di volontariato nazionale e/o internazionale

Tali aspettative non potranno comunque essere superiori ai 6 mesi.

Art. 32 - Pari Opportunità

Le imprese del settore sono caratterizzate da una forte incidenza del lavoro femminile. Affinchè sia consentita una effettiva parità di opportunità fra uomo e donna sul lavoro, sia nei termini di conciliazione dei tempi di lavoro e della vita sociale, sia nei termini di incarichi di responsabilità e progressione di carriera, le imprese si impegnano a promuovere azioni positive finalizzate alla concreta partecipazione della donna al mercato del lavoro in tutti quegli aspetti che, in base all'organizzazione aziendale, si ritiene possa essere adottata rispondendo allo scopo di cui sopra.

A titolo esemplificativo si indicano di seguito alcuni esempi di azioni positive: preferenza di assunzioni di donne nelle aree dove sussista una situazione di sottorappresentazione femminile; inserimento delle donne in percorsi formativi ad hoc, flessibilità, ecc.

In tal senso, le parti sociali convengono di rendere operativo il gruppo di lavoro sulle pari opportunità previsto nel precedente CCNL, dato il significativo contributo che può apportare, per il tramite di specifici studi oltre che di aggiornamenti sullo stato dell'arte della legislazione in materia, in termini di migliore conoscenza delle modalità di incentivazione e promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Il gruppo di lavoro potrà essere di riferimento per le imprese anche per la promozione di progetti da presentare al Ministero del Lavoro.

Art. 66 – Diritto allo studio e facilitazioni ai lavoratori studenti

Le parti individuando nella formazione continua lo strumento idoneo a migliorare le competenze lavorative e le conoscenze individuali convengono di distribuire l'attuale monte ore previsto dall'art. 66 del ccnl per il 60% alla formazione continua e per il restante 40% al diritto allo studio.

Le parti convengono di riformulare i testi degli artt. 66 e 67 del ccnl in sede di stesura definitiva, provvedendo a definire altresì le materie oggetto della formazione per l'utilizzo del monte ore.

Art. 8 – Contrattazione di secondo livello

Premessa

Le parti, anche in riferimento alla generale tendenza sviluppatasi in Europa volta a favorire la progressiva estensione della contrattazione collettiva decentrata ritengono tale strumento utile per incrementare la produttività delle imprese e, conseguentemente, le retribuzioni reali dei lavoratori in un contesto di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori.

L'obiettivo è quello di incrementare la qualità dei servizi prestati, la produttività, l'efficienza e la redditività aziendale e migliorare le condizioni di lavoro e le retribuzioni dei lavoratori.

In tal senso, le parti, hanno inteso predisporre, in sede nazionale, delle linee guida al fine di semplificare, armonizzare e regolamentare l'evoluzione della contrattazione aziendale o, in alternativa, territoriale.

Nel contempo, le parti nazionali, demandano all'Ente Bilaterale Nazionale di categoria (EBLI) di realizzare un Osservatorio, individuando dei parametri più significativi e caratteristici delle attività aziendali che potranno essere presi a riferimento nella conduzione delle trattative di secondo livello nonché la conseguente individuazione di modelli di premio variabile che potranno essere adottati e/o riadattati in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate.

L'Osservatorio consentirà di avere il quadro aggiornato degli andamenti caratteristici del settore e di fornire alle parti indicazioni utili per orientare le iniziative, autonome e/o comuni, di natura industriale e/o contrattuale sia a livello nazionale che aziendale.

I susseguenti punti costituiscono le linee guida di cui sopra.

1. Soggetti

La contrattazione di secondo livello viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato, alle Aziende ed alle Associazioni imprenditoriali, e, dall'altro, alle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni che hanno stipulato il presente accordo.

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con le prassi in atto nella categoria, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle organizzazioni nazionali di categoria.

2. Procedure

a) Consultazione e verifica

Al fine di instaurare un corretto confronto fra parti sociali ed acquisire elementi di conoscenza comune necessari per definire gli obiettivi della contrattazione di secondo livello, i soggetti di cui al precedente punto 1 si incontreranno preventivamente, per valutare, la situazione produttiva ed economica aziendale, anche in riferimento alle esigenze di sviluppo ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

b) Fase negoziale

Al termine della preventiva procedura di consultazione e verifica descritta al punto a) si avvia la fase negoziale che dovrà caratterizzarsi per le condizioni di normalità nella conduzione delle trattative, il che implica l'esclusione di qualsiasi iniziativa unilaterale, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, nei termini previsti dal successivo punto d).

c) Accordo

L'intesa raggiunta confluisce in un verbale di accordo firmato congiuntamente dalle parti sociali interessate e produce effetti giuridici fino al successivo rinnovo.

d) Rinnovo

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, saranno presentate congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, in assenza della RSU, dalle organizzazioni sindacali territoriali e contestualmente all'Associazione imprenditoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo.

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

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

Qualora trascorsi 5 mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, le parti possono interessare le rispettive organizzazioni territoriali di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori stipulanti il contratto collettivo nazionale per favorire una mediazione e consentire il raggiungimento dell'accordo.

3. Materie

Le materie riservate alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico – nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione – sono solamente quelle stabilite dalle presenti linee guida. In tal caso, il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Pertanto, la contrattazione di secondo livello con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

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

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

Il premio deve comunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Inoltre, la contrattazione di secondo livello potrà riguardare le materie e quanto specificatamente delegato dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Al riguardo si provvederà a specificare ed ordinare quanto è previsto dagli articoli contrattuali in materia di relazioni sindacali distinguendo tra diritti di informazione, consultazione, verifica congiunta, e negoziazione. In ogni caso la contrattazione aziendale potrà riguardare solo materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti a livello nazionale e ad altri livelli superiori di contrattazione.

Nota a verbale

Le parti si impegnano a realizzare quanto previsto sopra prima della stesura definitiva del ccnl.

4. Elemento di perequazione

Le parti, condividono, l'opportunità di estendere la contrattazione di secondo livello e reputano quanto previsto dal presente articolo adeguato a favorirne l'esito. Nel caso in cui ai lavoratori in forza nelle aziende del settore che al 31 dicembre 2011 siano prive di contrattazione di secondo livello con contenuti economici verrà erogata con la retribuzione del mese di gennaio 2012 a titolo perequativo una somma di €20 annua onnicomprensiva e non incidente sul T.F.R.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, o in caso di contratto di lavoro part-time, nel corso dell'anno di riferimento la cifra sarà riproporzionata come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente il momento della corresponsione dell'elemento perequativo fermo restando i criteri di maturazione dello stesso l'importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

5. Durata

La durata del contratto di secondo livello è pari a tre anni.

La contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali di rinnovo del contratto nazionale di categoria per evitare sovrapposizioni pertanto non si procederà all'avvio di trattative di accordi integrativi aziendali 6 mesi prima e 3 mesi della scadenza contrattuale nazionale.

In occasione del presente rinnovo e a tale riguardo gli accordi con scadenza anteriore al 1° gennaio 2010 avranno ultrattività di 6 mesi rispetto all'originaria scadenza ed il valore dei premi da stanziare sarà quello concordato per l'ultimo anno di vigenza contrattuale, correlato, ovviamente, al raggiungimento degli obiettivi.

Durante l'intero periodo di vigenza dell'accordo di secondo livello, le parti avranno cura, in sede nazionale, e per il tramite dell'Ente Bilaterale, di effettuare analisi circa la coerenza degli accordi stipulati di secondo livello con la normativa in materia ed i risultati attraverso di essi ottenuti.

Artt. 44 e 49 – Orario di lavoro e Lavoro a turni e a squadre

Le parti in relazione a quanto previsto dalla nota a verbale all'art. 44, A) Parte Generale convengono di procedere, avvalendosi dell'Ente Bilaterale, alla realizzazione di una indagine conoscitiva sullo stato applicativo delle diverse fattispecie dell'orario di lavoro al fine di meglio riformulare i dettati contrattuali in materia.

L'indagine di cui sopra sarà messa a disposizione delle parti sociali entro giugno 2010.

Art. 41 - Inquadramento professionale - Proroga

In relazione a quanto previsto dalla norma transitoria di cui all'art. 41 del ccnl 17 dicembre 2007, le parti convengono di posticipare al 1° novembre 2011 l'entrata a regime in tutte le sue parti del sistema di classificazione.

La Commissione valuterà inoltre la possibilità di avviare sperimentazioni in alcune aziende, anche con tempistiche diverse da quelle previste, al fine di favorire la corretta applicazione del nuovo sistema.

Qualora si riscontrassero oggettive difficoltà applicative le parti si impegnano ad una rimozione definitiva delle cause che le hanno provocate.

Fermo restando che le parti effettueranno, come già previsto al 4° comma dell'art. 42, una verifica intermedia al fine di valutare l'andamento dell'applicazione del sistema di classificazione ed individuare le soluzioni che dovessero rendersi necessarie.

Il nuovo sistema di classificazione con il corredo di strumenti idonei e procedure necessarie per la sua applicazione sarà reso disponibile ai fini applicativi dal 1° luglio 2011.

NOTA A VERBALE

Le parti prendono atto che per motivi non dipendenti dalla loro volontà rispetto agli impegni assunti con il precedente contratto collettivo di lavoro 17 dicembre 2007 - relativamente all'istituzione del Fondo Sanitario Grandi Rischi e all'implementazione del nuovo sistema di inquadramento professionale - non si sono pienamente concretizzati i percorsi convenuti, e in relazione a ciò valorizzano questo stato di cose in 8 € lordi mensili (1+7). Pertanto, le aziende metteranno a disposizione 8€ (otto/00) lordi mensili a lavoratore come cifra compensativa la cui modalità di fruizione sarà determinata in accordo tra le parti nazionali entro e non oltre il 31 ottobre 2011. Tali risorse economiche, saranno corrisposte a partire dal 1° novembre 2011 e saranno comunque utilizzate per rafforzare gli obiettivi di promozione e di incentivazione delle

professionalità tramite il nuovo sistema di inquadramento e la realizzazione del Fondo Sanitario Grandi Rischi.

Art. 51 – Definizione ed elementi della retribuzione

La struttura della retribuzione definita dal contratto nazionale è la seguente:

- retribuzione di modulo;
- elementi aggiuntivi;
- premio per obiettivi.

L'ammontare della retribuzione di modulo è indicata nell'allegato 1 del presente contratto.

La retribuzione di modulo, valida a tutti gli effetti contrattuali, è data dalla retribuzione contrattuale conglobata e dall'incentivo di modulo.

La retribuzione contrattuale conglobata è costituita dagli ex minimo tabellare, dall'ex-contingenza e dall'EDR.

Sono previsti 10 livelli retributivi, uno per ogni modulo.

La retribuzione di modulo è soggetta a rivalutazione contrattuale secondo le scadenze previste.

I criteri di rivalutazione, applicati alla retribuzione di modulo nel suo complesso, assumono come riferimento per il calcolo il modulo consolidato dell'Area Professionale Operativa e l'importo definito è riparametrato nell'ambito della scala parametrica convenuta.

I superminimi, o voci similari esistenti che non siano il risultato di una contrattazione collettiva aziendale e/o con accordi di armonizzazione di aree contrattuali diverse, possono assorbire l'incentivo di modulo.

E' lasciata alla libera contrattazione delle parti di ripartire l'aumento concordato tra la retribuzione contrattuale e l'incentivo di modulo.

La retribuzione di modulo e gli elementi aggiuntivi di seguito elencati danno luogo alla retribuzione di fatto.

Gli elementi aggiuntivi sono i seguenti:

- eventuale superminimo contrattuale o collettivo;
- aumenti periodici di anzianità;
- percentuale di maggiorazione per lavoro a squadre (unicamente secondo le modalità contrattualmente previste per l'incidenza sui diversi istituti);
- premi unicamente se calcolato o corrisposto in misura oraria mensile;
- provvigioni e partecipazioni agli utili e ai prodotti (unicamente se calcolate e corrisposte in misura oraria o mensile);
- tutti gli altri elementi retributivi comunemente denominati di carattere continuativo corrisposti mensilmente o a periodi più brevi.

Il premio obiettivi dovrà essere definito in modo alternativo secondo una delle seguenti 3 modalità:

- a) contrattazione aziendale (elemento variabile);
- b) contrattazione territoriale (elemento variabile);
- c) elemento perequativo definito dall'ex art. 8 del ccnl.

Insieme alla retribuzione di fatto come sopra definita, gli ulteriori elementi retributivi a carattere continuativo che vengono corrisposti o di cui il lavoratore beneficia, anche a scadenze superiori al mese, costituiscono la retribuzione globale di fatto.

In fase di stesura del presente contratto sarà effettuata un'ulteriore verifica di merito del presente articolo.

L'articolo così come sarà definito sostituirà integralmente l'ex articolo 51 del ccnl 17/12/2007.

Art. 25 – APPRENDISTATO

Le parti convengono di integrare il presente contratto collettivo di lavoro le ulteriori tipologie di contratto di apprendistato previste dal Decreto Legislativo 276/03 e di ridurre i periodi di apprendistato come segue:

Area Direttiva Gestionale da 72 a 60 mesi;

Area Tecnica Gestionale Moduli Consolidato e Centrato da 72 a 60 mesi;

Area Tecnica Gestionale Modulo Base e Area Qualificata Modulo Consolidato da 66 a 54 mesi;

Area Qualificata Modulo Centrato da 60 a 54 mesi.

Area Operativa Modulo Consolidato da 54 a 48 mesi.

I periodi dei restanti moduli e delle restanti aree professionali rimangono invariati.

Art. ABITI DA LAVORO – DPI

Le parti convengono di aggiornare le norme contrattuali inerenti alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, riproducendo gli obblighi derivanti dal capo II, titolo III, del d.lgs. 81/08 e succ. modifiche ed integrazioni in tema di dispositivi di protezione individuale.

Art. 81 PREVIMODA

Le parti in sede di stesura valuteranno se ci sono aggiornamenti legislativi da recepire eventualmente nel contratto collettivo nazionale.

Art. 68 – AMBIENTE E SICUREZZA

Le parti in sede di stesura del ccnl andranno ad individuare le modalità di attribuzione delle competenze delle RLS in ambito ambientale con l'eventuale acquisizione del ruolo di RLSA relativamente alla registrazione dei corsi sostenuti nell'apposito libretto formativo di cui alle disposizioni di legge.

Art. – PROTOCOLLO SULLE MODALITA' DI ESECUZIONE DELLA TRATTENUTA E DEL VERSAMENTO DELLA QUOTA DI SOTTOSCRIZIONE CONTRATTUALE RICHIESTA DA FEMCA FILTEA UILTA AI LAVORATORI NON ISCRITTI A SEGUITO DEL RINNOVO DEL CCNL 17 DICEMBRE 2007 E RELATIVI ALLEGATI A) E B). (all.2)

AUMENTI ECONOMICI

Le parti concordano l'erogazione di complessivi € 109 lordi di cui € 100 sottoforma di Retribuzione Contrattuale Conglobata e €9 quale incentivo di modulo. Tale importo sarà parametrato prendendo come riferimento il modulo consolidato dell'Area operativa e sarà distribuito in 4 tranches con le seguenti scadenze:

- 1° gennaio 2010 - €20 lordi sotto forma di retribuzione contrattuale conglobata;
- 1° luglio 2010 - €20 lordi sottoforma di retribuzione contrattuale conglobata;
- 1° gennaio 2011 - €35 lordi di cui €30 sottoforma di retribuzione contrattuale conglobata e €5 quale incremento incentivo di modulo;
- 1° gennaio 2012 - €34 lordi di cui €30 sottoforma di retribuzione contrattuale conglobata e €4 quale incremento incentivo di modulo;

Con la retribuzione relativa alla mensilità di gennaio 2010 sarà erogata ai dipendenti una "una tantum" di € 130 lordi – da riparametrare al modulo consolidato/area operativa - per la copertura economica del periodo di tempo intercorso dalla scadenza del contratto precedente (1 luglio 2009 - 31 dicembre 2009). L'"una tantum" assorbirà eventuali quote già corrisposte a tale fine dalle aziende. Questa "una tantum" sarà erogata ai lavoratori in forza al 31-12-2009, con riduzione proporzionale per i casi di aspettativa a qualsiasi titolo, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel periodo dall'1/7 al 31/12 e cassa integrazione guadagni a zero ore. L'importo "una tantum" è omnicomprensivo, non utile, agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale né del T.F.R.

Gli aumenti salariali di cui sopra sono comprensivi del recupero del differenziale inflattivo pregresso.

Il recupero di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, secondo la verifica circa la significatività degli stessi effettuata dalle sedi deputate, sarà definito mediante apposito incontro tra le parti nel mese di dicembre 2011 e troverà applicazione con le retribuzioni del mese di gennaio 2012.

Ex Art. 4 – Stampa e distribuzione del CCNL

Le parti concordano che la stampa del nuovo ccnl sarà a carico dell'EBLI e sarà distribuito gratuitamente ai sensi del comma 8 dell'ex art. 4 del precedente ccnl.

Art. 7– Decorrenza e Durata

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2009 e avrà scadenza sia per la parte normativa che economica fino al 30 giugno 2012.

Sono fatte salve le decorrenze indicate per singoli istituti. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata. In caso di disdetta il contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

Letto, confermato e sottoscritto.

ASSOSISTEMA

FEMCA CISL

FILTEA CGIL

UILTA UIL