

**ACCORDO TERRITORIALE VALIDO PER LE AZIENDE INDUSTRIALI
MODENESI DEL SETTORE TESSILE - ABBIGLIAMENTO -
CALZATURIERO ED AFFINI**

- 1) Premessa
- 2) Relazioni e politica industriale - Interventi sul settore
- 3) Azioni positive per le pari opportunità
- 4) Regimi di orario - Occupazione
 - A) Ferie
 - B) Riduzione dell'orario di lavoro
 - C) Flessibilità - ex festività - straordinario
 - D) Occupazione - Orari
- 5) Contratto a termine
- 6) Part Time
- 7) Contratto di formazione lavoro
- 8) Norme sull'occupazione di soggetti appartenenti a fasce deboli nell'accesso al lavoro
- 9) Formazione - Inquadramento
 - 9.1) Polivalenza professionale
- 10) Ambiente e Salute
- 11) Visite citologiche ed oncologiche
- 12) Lavoratori turnisti
- 13) Lavoro a domicilio
- 14) Trasporto casa e lavoro
- 15) Campo di applicazione

16) Salario territoriale

16.1) Salario territoriale

16.2) Salario variabile territoriale

17) Quota spese per il rinnovo

18) Decorrenza e durata

Allegati:

- 1) : Prospetto degli importi del salario variabile
semestrale per livello e per percentuale di
riferimento come da tabella
- 2) : Contratto a termine
- 3) : Verbale di attivazione della flessibilità
Opzione sulla flessibilità
- 4) : Punto 16 e allegato A) dell'accordo territo-
riale 1/3/1990 (salario territoriale)

**ACCORDO TERRITORIALE VALIDO PER LE AZIENDE INDUSTRIALI MODENESI
DEL SETTORE TESSILE - ABBIGLIAMENTO
CALZATURIERO ED AFFINI**

Il giorno 2/10/1995

tra

L'Associazione Nazionale Tessile Abbigliamento (ANTABB) C.N.Adi Modena rappresentata dal Presidente Provinciale Angelo Telloli dal Segretario Provinciale Elisetta Belelli, con la collaborazione di Dorianò Bagnoli e Gerardo Bianchi dell'ufficio contrattualistica della C.N.A. provinciale di Modena.

Confartigianato / Lapam rappresentata dalla Presidenza Provinciale e dal Segretario Provinciale Carlo Alberto Medici con l'assistenza dei funzionari sindacali Tullio Tiraboschi e Saura Paltrinieri

e

Le Organizzazioni Sindacali di FILTA / FILTEA / UILTA

rappresentate dai Segretari Provinciali Luisa Toschi, Tiziana Baracchi, Marzia Taroni e dalle Segreterie di organizzazione nelle persone di Bussolari Avio, Paola Ugolini, Olinto Artioli, Patrizia Belloi, Arcangelo Lo Savio, Mara Venturi

si è convenuta la seguente intesa a valere per le imprese industriali della provincia di Modena del settore tessile -abbigliamento-calzaturiero ed affini.

1) PREMESSA

Le parti, reputando che un ulteriore sviluppo delle relazioni industriali contribuisca positivamente al consolidamento e al rilancio del settore, hanno individuato nella contrattazione a livello territoriale uno degli strumenti significativi a disposizione delle stesse.

Alla contrattazione in questione viene conseguentemente assegnato un ruolo ed una funzione non contingenti, destinati a caratterizzare in forma più equilibrata, lo sviluppo anche delle relazioni industriali intercorrenti fra le parti stipulanti.

2) RELAZIONI E POLITICA INDUSTRIALE-INTERVENTI SUL SETTORE

In considerazione delle caratteristiche economiche/produktive del settore T/A nella provincia di Modena, che vede una elevata presenza di piccole industrie le parti, attraverso la stipula del presente accordo territoriale intendono garantire nelle imprese condizioni di lavoro, economiche e normative il più omogenee possibili.

Verificata l'ampia adesione di tali imprese alle associazioni imprenditoriali CNA e CONFARTIGIANATO, attraverso il seguente accordo se ne riconosce la piena rappresentatività e legittimità contrattuale. Le parti firmatarie si impegnano ad operare affinché a tutti i livelli si possa riconoscere tale rappresentatività imprenditoriale.

Le parti, con l'impegno e lo spirito di contribuire ad uno sviluppo delle relazioni industriali che consenta più efficaci livelli di governo e intervento sulle dinamiche del settore convengono di organizzare il sistema stesso predisponendo un documento di politica e relazioni industriali così come di seguito:

DOCUMENTO DI POLITICA E RELAZIONI INDUSTRIALI

PREMESSA:

Le parti, considerando il consolidamento e lo sviluppo delle relazioni industriali un motore necessario per favorire la salvaguardia e il rilancio del settore, assegnano alla concertazione, alla partecipazione e alla ricerca un ruolo dirimente per il raggiungimento di obiettivi funzionali al settore del T/A.

In questo quadro si individua nella contrattazione a livello territoriale per la P.M.I. uno degli strumenti significativi a disposizione.

Alla contrattazione in questione viene assegnata di conseguenza un ruolo ed una funzione non contingente, destinata a caratterizzare, in forma equilibrata, lo sviluppo anche futuro delle relazioni industriali intercorrenti tra le parti stipulanti il contratto territoriale.

DESCRIZIONE PROFILO DEL T/A NEL TERRITORIO

Il sistema locale è caratterizzato dalla presenza di una entità notevole di piccole, piccolissime imprese, si stimano in circa 2600 con dipendenti, per un totale di 19000 addetti e 3500 nel suo complesso. La struttura produttiva si concentra prevalentemente in due tipologie merceologiche, maglieria e confezione, ma non sono assenti altri comparti in stretta correlazione con le principali attività.

La organizzazione della struttura produttiva realizza una significativa segmentazione ma mantiene forte la dimensione della filiera / area sistema. I volumi produttivi e di fatturato per impresa sono mediamente contenuti.

RIFLESSIONI ED IMPEGNI CONGIUNTI SUL SETTORE

Le alcune note di descrizione e le esperienze già realizzate ci permettono di identificare alcune idee e mettere in cantiere alcune azioni progettuali. Innanzitutto occorre sottolineare la rilevanza economica /produttiva ed occupazionale che il settore riveste nella provincia di Modena ed in particolare nel comune di Carpi.

Il settore infatti è stato e può continuare ad essere fonte di sviluppo e di benessere. Anche se in presenza nel periodo, secondo semestre 93 e sino a tutto il 94 di una situazione di evidente difficoltà di natura congiunturale e strutturale il distretto mette in luce delle possibili potenzialità.

Lo sforzo da compiere è quello di individuare i fattori critici e di successo sui quali intervenire da un lato ed alimentare dall'altro.

Principali possibili fattori critici: aspetti economici / finanziari:

- volumi produttivi contenuti;
- fatturati mediamente limitati;
- sottocapitalizzazione;
- accesso alle fonti di finanziamento.

aspetti organizzativi / gestionali:

- forme di cooperazione, collaborazione e di alleanza;
- forte segmentazione dei processi;
- cultura manageriale;
- formazione.

aspetti di mercato:

- cultura della promozione;
- sistema distributivo.

Principali possibili fattori di successo:

aspetti organizzativi / gestionali:

- cultura di settore;
- specializzazione;
- flessibilità, adattabilità;
- professionalità, "saper fare";
- propensione alla iniziativa privata diffusa.

Alla luce anche, di queste osservazioni, pare a maggior ragione utile affermare un sistema di monitoraggio, indirizzo e supporto per il settore. Inoltre, la fase di difficoltà che il settore ha attraversato presuppone la necessità di favorire e consolidare i segnali di ripresa e mettere a buon frutto tutte le energie positive di cui si dispone, al fine di accompagnare l'indispensabile fase di riposizionamento della impresa e del distretto, ciò per essere al passo con le sfide e la globalizzazione dei mercati.

Per favorire questi processi occorre stimolare la crescita di politiche industriali ai diversi livelli dei sistemi (U.E, Nazionale, Regionale, Territoriale), interpretando anche una nuova visione ed organizzazione del rapporto pubblico privato nel distretto. Occorre cioè non guardare ad esso come una entità assolutamente omogenea, ma saper premiare i comportamenti innovativi e di sviluppo delle imprese, in particolare di quelle che si candidano ad un ruolo di leadership (non in termini dimensionali ma come qualità di impresa e/o di sistema) per favorire una nuova cultura di e per fare impresa.

L'impresa distrettuale sta e beneficia delle potenzialità del distretto, ma il distretto non può sostituirsi alle necessarie capacità imprenditoriali.

Un modello ed una immagine di impresa che nasce, si radica nel territorio ma sviluppa una cultura e potenzialità che traggono i confini locali.

Non solo quindi politiche per il distretto, ma anche per chi vuole cambiare, innovarsi, crescere.

In questo contesto pare opportuno sottolineare la positività del aver dato vita al tavolo permanente di consultazione sul settore, ma allo stesso tempo occorre che vi sia una forte ripresa del confronto in tale sede e che il lavoro si sviluppi con maggiore continuità.

In coerenza anche con il rapporto della Commissione della U.E. su crescita, competitività, occupazione (Dicembre 93 "Libro bianco " di Delors) per un programma integrato a favore della PMI, occorre dar vita ad azioni di rivitalizzazione del tessuto industriale e produttivo, facendo perno su più fattori di intervento quali:

- favorire nuove forme di sviluppo di impresa (sistemi rete);
- stimolare la innovazione tecnologica di processo e di prodotto;
- offrire nuovi stimoli culturali per la gestione di impresa;
- sviluppare politiche di marketing e di distribuzione;
- predisporre azioni di formazione continua per una elevata specializzazione valorizzazione della risorsa umana;
- innovare e riorganizzare il sistema dei servizi;
- strutturare su queste tematiche attività permanenti di ricerca ed analisi.

SISTEMA CONTRATTUALE / RELAZIONI INDUSTRIALI

L'esperienza si qui realizzata viene giudicata in modo positivo in quanto, il modello adottato (azienda - territorio) ha permesso significativi miglioramenti delle relazioni industriali, a tale proposito si visioni l'allegato al documento, che descrive le azioni comuni prodotte, ed inoltre sono state più facilmente coniugabili le problematiche di impresa con l'ambiente esterno (politiche industriali).

In questo senso si potrebbe dire anche che, se dalla contrattazione si riescono a liberare sinergie, ricchezze utili ad affrontare e dare risposte equilibrate ai problemi ed ai diversi bisogni in essere, la stessa, va considerata come una potenzialità a disposizione e non un vincolo.

Al fine di dare coerenza alla nostra iniziativa, nonché un contributo realmente misurabile si individuano impegni congiunti per le seguenti iniziative e realizzazione di strumenti di supporto:

Iniziative:

- Confronti, di norma semestrali sui fattori congiunturali:

* andamenti economici / finanziari;

* occupazione;

* fabbisogni formativi.

- Osservatorio territoriale sulle evoluzioni e fabbisogni formativi:

* avviare il confronto con la Regione E.R. al fine di fare assumere e trasferire in forma permanente, comprese le fasi di aggiornamento, il lavoro ed i risultati prodotti dalla azione del programma europeo "FORCE" nella sede dei centri competenti ed operativi nel campo della formazione.

- Centri di servizio alle imprese:

* dar vita ad un confronto tra le parti, al fine di verificare una proposta congiunta di riassetto organizzativo, di indirizzo degli interventi esocietario da sottoporre in fase successiva al confronto con gli attuali centri presenti nel territorio e con le istituzioni di riferimento.

- Progetto di azione nel quadro degli indirizzi della U.E programma "ADAPT":

* trasferire gli obiettivi del progetto " Laboratorio sperimentale di ricerca sul riposizionamento di un istretto industriale e/o filiera del T/A" nelle azioni previste da "ADAPT". In allegato al documento è inserita scheda di strutturazione del progetto.

- Indirizzi e gestione obiettivo 2 della U.E

* in ragione anche del protocollo di intesa sottoscritto dalle parti sociali e dalla Regione E.R, si darà realizzazione a progetti ed accordi privilegiando per la destinazione degli incentivi quelle azioni che coniugano al meglio gli aspetti di innovazioni, formazione e sviluppo occupazionale, in tal senso ricercando anche la attenzione degli enti preposti alla valutazione dei progetti stessi;

* sempre in tale logica si ritiene utile sottolineare che, nei criteri di valutazione dei progetti vanno considerati come fattore positivo il rispetto e l'applicazione degli accordi sindacali intervenuti tra le parti ai diversi livelli.

- Sistema creditizio e finanziario:

* analizzare e individuare proposte che mirino ad introdurre linee di riforma all'attuale sistema;

- * favorire la valorizzazione del ruolo dei consorzi fidi e cooperative di garanzia per l'indirizzo di risorse;
- * studiare e favorire forme di indirizzo e gestione del risparmio locale, finalizzandolo allo sviluppo e alla salvaguardia di impresa e della occupazione.

Strumenti da realizzare:

Osservatorio territoriale:

Per organizzare al meglio il nostro apporto e produrre proposte con buona cognizione di causa, è utile tenere sotto attenta osservazione i fenomeni di evoluzione che vengono a prodursi, di conseguenza ci si impegna a realizzare in forma permanente le seguenti azioni nell'ambito dell'osservatorio stesso:

- * ricerca ed analisi sugli andamenti economico / finanziario studiando le modalità, ricercando inoltre le possibili sinergie e razionalizzazione con le iniziative già esistenti ;
- * monitoraggio ed analisi sulle dinamiche occupazionali, gli orari e sulla struttura di impresa, dotandoci così di conoscenze per la disaggregazione delle tendenze tra i comparti ed integrare i risultati con altre azioni di ricerca.

DOCUMENTO DI POLITICA E RELAZIONI INDUSTRIALI

Allegato n°1

Iniziative congiuntamente svolte:

- * costituzione del tavolo permanente di consultazione sul settore;
- * realizzazione del progetto "FORCE" sulle evoluzioni ed i fabbisogni formativi e relativa costituzione della banca dati ed osservatorio territoriale;

- * iniziativa sui fondi strutturali (ob:2, Retex) e per applicazione della L.317/91 (distretti);
- * lettera ed incontro con Borghini (task force) sui temi settore, mercato del lavoro e ammortizzatori sociali;
- * progetti di intervento formativo (qualificazione/riqualificazione), in imprese singole;
- * protocollo di intesa sui temi ambientali nel comparto tintorie.

DOCUMENTO DI POLITICA E RELAZIONI INDUSTRIALI

Allegato: 2

SCHEDE DI LAVORO PER IMPOSTARE UNA AZIONE DI SVILUPPO DEGLI INDIRIZZI DEL PROGRAMMA " ADAPT " DELLA U.E

Ancor prima di argomentare il merito del progetto a cui si intende dar vita, è utile sottolineare che gli indirizzi dello stesso sono ricavati dalla iniziativa EUROFORM 1992, non realizzata in quanto il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha inviato approvazione solo pochi mesi prima che i tempi a disposizione venissero a scadenza.

Il titolo della azione da svolgere si ritiene possa essere: " Laboratorio sperimentale di ricerca sul riposizionamento di un distretto industriale e/o della filiera del T / A " .
Questa iniziativa si inquadra e da seguito ai risultati ottenuti dal progetto FORCE 92/94.

Si propone di rafforzare e allargare la rete di partnership; di offrire attraverso una sperimentazione sul campo validi strumenti, metodologie, input culturali e di relazione al fine di promuovere, sostenere ed indirizzare possibili ambiti di mutazione, individuando migliori standards di competitività per la PMI.

In questo contesto si intende altresì dare un contributo oggettivo per rafforzare il sistema della filiera analizzando ed intervenendo sui processi produttivi e sui flussi finanziari.

Il promotore: Filta/Filtea/Uilta

I partners: le Associazioni di categoria, Carpi Formazione Università Londra - Lisbona, le Aziende I Coordinatori e/o Collaboratori: - Docenti Universitari Società di consulenza Le linee principali di azione:

- *Ricerca / Analisi* :

- * gli impatti dei mutamenti di scenario, di ambiente interno ed esterno sulla filiere del T/A ; le

dinamiche strategiche che intervengono ;

* le procedure, il sistema delle relazioni, come cambiano, o devono mutare.

- *La formazione :*

* leva indispensabile per accompagnare e favorire i necessari cambiamenti

* destinatari tutti i soggetti attivi coinvolti nel progetto ;

* costruzione e /o utilizzo di strumenti e metodologie diversificate di intervento formativo.

Le caratteristiche:

- Laboratorio molto specializzato;

- indagine condotta su di una ampiezza limitata di casi, allo stesso tempo di vasta profondità di merito;

- individuazione della filiera sotto il profilo quantitativo e qualitativo.

L'obiettivo:

- favorire un sistema di relazioni ed organizzazione a rete;

- ritardare i flussi organizzativi, economici/finanziari;

- stimolare la nascita di più casi attraverso la diffusione della esperienza.

Assetto organizzativo :

- comitato di progetto;

- comitato tecnico scientifico.

3) AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla esigenza di analizzare e definire congiuntamente, nell'ambito della legislazione e delle direttive vigenti sulle pari opportunità, progetti territoriali di qualificazione o riqualificazione, anche con adeguati percorsi formativi del personale delle piccole e medie imprese.

4) REGIMI DI ORARIO - OCCUPAZIONE

Entro il primo trimestre di ogni anno le parti si incontreranno a livello aziendale, per verificare e definire il calendario annuo degli orari di lavoro, prevedendo l'utilizzo degli idonei istituti contrattuali.

A) *FERIE* : fermo restando il diritto per il dipendente alle tre settimane consecutive di ferie, si conviene sulla necessità di verificare congiuntamente, nell'ambito del calendario annuo, la possibilità di una diversa articolazione del periodo feriale estivo che tenga conto, compatibilmente anche con le esigenze aziendali, della possibilità di scaglionamento.

B) *RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO / MODULAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO*

le parti convengono sulla esigenza di prestare particolare attenzione all'uso dell'istituto contrattuale e a particolari modulazione degli orari atti ad affrontare i momenti di vuoto prodotti vo evitando o riducendo il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni.

C) *FLESSIBILITA' / EX FESTIVITA' / STRAORDINARIO*

In caso di ricorso alla flessibilità contrattuale, le parti sono impegnate ad utilizzare il verbale di attivazione riportato in allegato al presente accordo. L'indicazione di massima per la gestione del suddetto istituto avrà come riferimento l'anno produttivo e non solare pur permanendo una durata temporale di dodici mesi.

Sempre nell'ottica di contenimento del ricorso alla CIG le parti, verificheranno la possibilità, di trasformazione in ulteriori riposi compensativi delle ore di straordinario, delle ore di festività cadenti in giorni non lavorativi e delle stesse maggiorazioni contrattuali previste per flessibilità e straordinario.

D) *OCCUPAZIONE - ORARI*

Per favorire una puntuale analisi ed intervento sulla materia occupazione / orari si conviene sul seguente documento:

DOCUMENTO SU OCCUPAZIONE E ORARI

Le parti reputando questo capitolo di grande rilevanza per le prospettive future del settore, individuano e si impegnano a sviluppare iniziative di merito, anche in armonia e coerenza con le finalità e contenuti del documento di politica industriale finalizzate alla salvaguardia e sviluppo del tessuto produttivo ed occupazionale.

Proseguendo per punti, intendiamo porre l'attenzione a quanto ci pare allo stato della situazione di maggiore rilevanza e di conseguenza richieda un impegno congiunto per ricercare risposte possibili.

Per far ciò si deve cercare di definire con equilibrio le coordinate e le coerenze tra alcuni fattori: competitività -flessibilità -sviluppo / occupazione - formazione - condizioni di lavoro.

Occorre, partendo dalle nostre realtà produttive mettere in azione tutte le iniziative possibili, affinché la sfida della competitività non trovi radicamento nel non rispetto delle regole e/o nella affermazione della illegalità. Le piccole, piccolissime imprese della nostra realtà locale sono un patrimonio positivo, la concorrenza sleale è per esse un freno al consolidamento, una negatività per lo sviluppo.

La solidità e il futuro della filiera del T/A devono trovare le ragioni nella difesa delle forze sane della economia e del tessuto produttivo.

Così come la salvaguardia occupazionale e del tessuto produttivo, soprattutto nelle realtà del C/T, deve vederci attenti osservatori ed attori dando vita a forme di controllo intrecciato per governare i processi di delocalizzazione/internazionalizzazione. Tali processi infatti devono rappresentare motivo di sviluppo nel presidio dei mercati, maggiori e nuove opportunità competitive e non semplici scorciatoie per vantaggi puramente economici, attuando così forme di smobilitazione delle strutture di impresa e processi significativi di deindustrializzazione.

In tal senso vanno incentivate, le imprese che scelgono di investire sulla occupazione, attraverso anche modalità particolari di gestione del mercato del lavoro e delle flessibilità (es: accordo calzaturieri) prevedendo intese che favoriscano il migliore utilizzo possibile degli strumenti a disposizione evitando parimenti l'affermazione di condizioni di forte precariato.

L'attuale sistema di prelievo contributivo a carico delle imprese, con incidenze significative sul costo del lavoro, (oneri aggiuntivi) è strutturato sotto forma di tassa sulla occupazione, comportando così per un settore come il T/A ad alto contenuto manifatturiero uno svantaggio, sarebbe opportuno invece realizzare un sistema di prelievo sulle ricchezze prodotte.

Ci si impegna a sensibilizzare le reciproche istanze ai livelli superiori per realizzare nel limite del possibile idee comuni per linee di riforma del sistema stesso.

Avendo presente e consapevolezza che, pur in presenza di condizioni di ripresa economica e produttiva essa non riuscirà ad essere inversamente proporzionale al recupero di occupazione e ritenendo allo stesso tempo che tale problematica ha assunto una dimensione preoccupante, si ritiene opportuno sollecitare un impegno delle strutture nazionali al fine di definire idee per la definizione di uno strumento nazionale finalizzato al sostegno di riduzioni di orario per la salvaguardia e lo sviluppo della occupazione. Lo strumento potrebbe trovare nella assunzione del valore sociale dello stesso forme miste di finanziamento.

Appare inoltre utile predisporre proposte e confronti per sviluppare azioni di riforma degli strumenti oggi a disposizione per il sostegno alla occupazione. Trasformare il concetto e la pratica puramente assistenziale in prassi di investimento sul futuro.

Infine, non per ordine di importanza, ci si impegna ad analizzare un campione di imprese locali divise per comparto al fine di puntualmente conoscere e meglio comprendere, le caratteristiche di utilizzo degli strumenti di legge del M.d.L da un lato e orari di fatto dall'altro.

Questa iniziativa è altresì funzionale alla individuazione di possibili proposte e definizione di accordi a livello territoriale per sperimentare modulazioni orario e/o strumenti utili a migliorare la efficienza di impresa, le condizioni di lavoro e favorire la salvaguardia del tessuto produttivo e della occupazione.

5) CONTRATTO A TERMINE

In attuazione del rinvio disposto dall'art 23 Legge 28 Febbraio 1987 n°56 le parti, visto le diverse procedure in essere, hanno individuato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto previsto dalla L. 18 Aprile 1962 n°230 e all'art.8 bis Legge 25 Marzo 1983 n°79, è consentita la stipula di contrattia termine (in base a quanto previsto all'allegato).

6) PART TIME

Le parti convengono, fermo restando quanto disposto in materia dall'art.5 Legge 863 / 1984 e dagli articoli dei ccnl applicati, in ottemperanza del 4° comma dell'art. di legge sopra citato, sulla possibilità di ricorrere, fatta salva la volontarietà da parte del lavoratore, al superamento dell'orario a tempo parziale, per un massimo di 142 ore annue qualora ricorrano le seguenti esigenze organizzative:

- sostituzioni di lavoratori assenti
- lavori di manutenzione straordinaria
- completamento delle collezioni
- evasioni ordinativi
- partecipazione a fiere di settore
- inventario
- scadenze fiscali / tributarie / retributive

In merito a quanto sopra convenuto in materia di supero dell'orario a part time, per quanto attiene alle procedure si farà riferimento a tutti gli effetti agli istituti contrattuali relativi alla flessibilità ed allo straordinario con riposo compensativo.

Le prestazioni di lavoro supplementare verranno liquidate con la retribuzione comprensiva dell'incidenza dei vari istituti contrattuali differiti (ferie, riduzione orario di lavoro, ex festività, ex festività, gratifica natalizia corrispondente al 24%).

7) CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO

Alla luce degli accordi interconfederali trattanti tale materia le parti, anche per meglio gestirne i contenuti, procederanno a verifiche e confronti periodici su richiesta di una delle parti in merito ai percorsi formativi i risultati oltre che per favorire una efficace interazione con altri livelli di azione formativa.

Si conviene inoltre che i progetti di formazione lavoro presentati alle competenti commissioni territoriali da parte delle imprese non associate, dovranno essere specificati la applicazione dei diversi contratti collettivi (ccnl, regionale artigiani e/o territoriale industria e/o aziendale nonché accordi interconfederali).

8) NORME SULL'ACCESSO DI SOGGETTI APPARTENENTI A FASCE DEBOLI NELL'ACCESSO AL LAVORO

A) Al fine di favorire l'occupazione di soggetti appartenenti a fasce deboli, le parti convengono sulla necessità di utilizzare al meglio le opportunità offerte dagli strumenti (CFL, apprendistato, ecc...).

Rientrano in particolare tra i soggetti di cui sopra:

- 1) i portatori di handicaps ;
- 2) i tossicodipendenti o ex tali, che abbiano in corso un programma di recupero concordato con i competenti servizi pubblici o con strutture private di provata e condivisa esperienza;
- 3) i detenuti ammessi al lavoro esterno e i dimessi dal carcere.

In questi casi tra le aziende, che intendono assumere soggetti con le caratteristiche di cui sopra, tramite le associazioni imprenditoriali CNA e LAPAM a cui aderiscono e il sindacato dei lavoratori (Filta Filtea Uilta), a fronte di una comprovante documentazione, si stabiliranno in apposite sedi (commissione provinciale CFL) o in specifici incontri gli strumenti, le durate e le modalità di assunzione più idonee e favorevoli alla istaurazione del rapporto di lavoro.

B) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche di cui sopra qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita, comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comperto, fatto salvo quanto già previsto a tale titolo da leggi e ccnl vigenti.

L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto anche delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

Ai lavoratori tossicodipendenti, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche, che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale. Oltre a quanto già previsto su tale materia da leggi e ccnl, ai lavoratori qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso centri pubblici o privati per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

9) FORMAZIONE - IQUADRAMENTO

La formazione continua, così come nello spirito e negli indirizzi della U.E. è da considerarsi una azione ineludibile, al fine di favorire processi di efficace riposizionamento della impresa e del distretto nel suo complesso.

Da questa ragione deriva l'impegno a dar vita in forma congiunta e permanente ad un gruppo di lavoro tecnico che, avvalendosi dello strumento dell'osservatorio, nonché del supporto esterno di esperti, individui, produca e promuova proposte di interventi formativi mirati, progetti di ricerca, anche transnazionali sui saperi e i fabbisogni.

A far data dal 1 Gennaio 1996 si costituirà il gruppo di lavoro tecnico nominato dalle parti firmatarie dell'accordo stesso.

Al gruppo di lavoro viene affidato altresì il compito di studiare, verificare e proporre l'utilizzo di strumenti di supporto tecnico, economico e finanziario, messi a disposizione dalle legislazioni e/o norme ed azioni della U.E sulla formazione.

Per favorire ulteriormente la reale pratica di formazione continua, vista la tipicità del locale tessuto produttivo, si ritiene utile mettere a disposizione ulteriori strumenti di sostegno. A tale proposito si conviene di dar vita ad uno studio e confronto finalizzato a predisporre un possibile progetto di fattibilità per dar realizzare una banca ore territoriale, attraverso anche l'utilizzo parziale degli strumenti messi a disposizione dal ccnl.

Le parti, daranno seguito a tale impegno a partire dal Gennaio 1996 .

Con analogo spirito e coerenza occorre dedicare attenzione ad un uso positivo della formazione continua anche durante i periodi di CIG, in tal senso le parti si impegnano a verificare nei singoli incontri aziendali le opportunità per di dar vita ad interventi formativi.

INQUADRAMENTO

In coerenza a quanto previsto nel capitolo contrattuale, "Polivalenze Professionali", nonché in relazione ai risultati della ricerca "FORCE" si darà luogo alla costituzione di un gruppo di lavoro tecnico che, avvalendosi anche di consulenti esterni produca proposte di rivisitazione delle

declaratorie ed esemplificazioni, del CCNL, al fine di cogliere al meglio la valorizzazione delle caratteristiche professionali.

Le parti, opereranno per favorire nel miglior modo possibile il lavoro dei gruppi tecnici.

9.1) POLIVALENZA PROFESSIONALE

Il TAC a Modena è caratterizzato da dimensioni aziendali medio-piccole e modalità produttive estremamente elastiche che richiedono lavoratori in grado di rispondere con un ventaglio ampio di capacità professionali, operando su diverse mansioni e funzioni, diversi reparti ed uffici.

Si viene ad affermare in questo contesto una maggiore flessibilità nell'uso delle professionalità, ed ancora una presenza cospicua di aree di autonomia individuale e collettiva nonché una capacità di integrazione dei lavoratori al modificarsi dei modelli organizzativi aziendali.

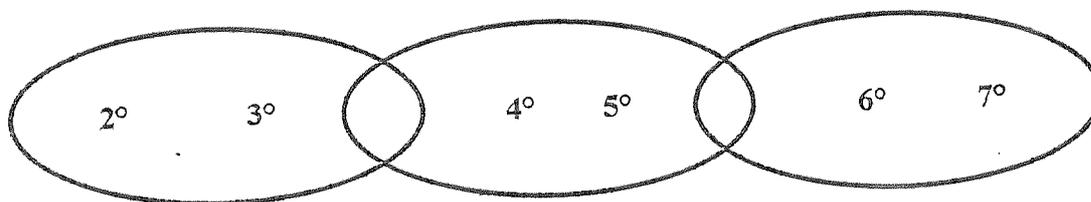
Da ciò, le parti convengono, ne deriva la esigenza di ricercare diversi e più approfonditi modelli di lettura sulle professionalità esistenti ed in evoluzione, trasferendo analisi specifiche nelle realtà aziendali, facendo uso come schema di riferimento della proposta di seguito:

SCHEMA DI PROPOSTA :

A) suddividere per grandi aree il lavoro:

- livelli 2° - 3° lavoro operativo e specializzato
- livelli 4° - 5° lavoro tecnico e superspecializzato
- livelli 6° - 7° funzioni alte

Queste aree sono intrecciate tra di loro ai margini dei livelli contrattuali (i 3/4 livelli sono al confine del lavoro specializzato medio alto).



Nell'impianto del ccnl manca il riconoscimento di questi intrecci che sono propri di modalità lavorative quali le nostre.

B) Nella discussione aziendale sull'inquadramento si può aggiungere a quanto stabilito dal ccnl questa griglia di lettura della professionalità (che non definisce di per sè passaggi di categoria) ma che permette di cogliere al meglio le sfaccettature del lavoro.

10) AMBIENTE E SALUTE

Le parti concordano sulla opportunità di costituire un gruppo di lavoro la cui attività sia finalizzata allo studio delle problematiche ambientali del settore.

Il gruppo, che si compone di un rappresentante per ciascuna organizzazione firmataria del presente accordo potrà essere integrato di volta in volta da tecnici individuati da ciascuna delle parti.

Il gruppo, in base anche allo studio di cui sopra, potrà formulare proposte di intervento e soluzioni atte a superare i problemi esistenti e contribuire così alla salvaguardia ambientale ed alla tutela della salute.

Le parti concordano sull'opportunità di estensione dei contenuti dell'accordo 11/10/1982 agli altri territori della Provincia: a tal fine verranno attuati incontri con le Amministrazioni interessate.

Per quanto attiene alla direttiva CEE n° 391/89 e successivo D.L. 626/94 le parti, anche alla luce di quanto convenuto nei ccnl e/o in accordi interconfederali, daranno luogo a verifiche congiunte (da realizzarsi entro Dicembre 95), per definire progetti di azione sperimentale rivolti ad aziende e/o comparti, valutando altresì le opportunità di sostegno ai progetti messe a disposizione dalla legislazione Italiana ai diversi livelli e dai programmi della U.E.

11) VISITE CITOLOGICHE ED ONCOLOGICHE

Le aziende si impegnano, in presenza di richiesta delle lavoratrici e fatto salvo l'acquisizione della certificante documentazione, a concedere un permesso retribuito di 2 ore per ogni anno solare alle lavoratrici che intendano accedere a visite citologiche e oncologiche preventive di controllo.

12) LAVORATORI TURNISTI

In deroga alla previsione del vigente ccnl, oltre all'1,05% per gli addetti al lavoro a squadre e relativamente al solo turno di notte, il lavoro notturno sarà maggiorato del 40% .

Nel caso di documentabili deroghe al vigente ccnl già applicate in singole realtà aziendali, le parti, convengono sulla possibilità di assorbimento sino a concorrenza di quanto sopra definito, salvaguardando le condizioni di miglior favore.

In ragione di quanto definito nei ccnl, a far data dal 1.1.96 la percentuale di lavoro notturno, per gli addetti al lavoro a squadre e relativamente al solo turno di notte passerà, (comprendendo l'1,38%) al 53,928% senza più nessun effetto sugli istituti contrattuali differiti e sul T.F.R.

13) LAVORO A DOMICILIO

A) *Rimborso Spese*

La percentuale dovuta a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori per il lavoro a domicilio, in deroga a quanto previsto dai vigenti ccnl ma quale acconto su futuri miglioramenti del contratto nazionale, viene stabilita nella misura del 5% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

B) *Indennità Sostitutiva Trattamento Fine Rapporto*

In deroga alla previsione ccnl Protocollo n° 1 Regolamento del lavoro a domicilio, punto 6 lettera B, l'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita sarà accantonata mensilmente e corrisposta al termine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni previste dalla legge.

C) *Iniziative congiunte*

Le parti, daranno vita ad un confronto finalizzato a verificare possibili proposte di modifiche da apportare ai regolamenti essere al fine di snellire e semplificare la documentazione di controllo e le norme sul trasporto del materiale. Le idee prodotte saranno oggetto anche di confronto ed auspicabile contributo da parte dei Parlamentari eletti nel territorio

D) *Procedure Per La D.O/D.O.R.R*

1. Le parti, individueranno il tipo di azione congiunta più idonea al fine di superare eventuali problematiche inerenti la applicazione della legge n° 160/88.

14) TRASPORTO CASA - LAVORO

Ai lavoratori residenti oltre i 5 km, dalla sede aziendale verrà corrisposto mensilmente, a fronte dell'effettivo utilizzo, il costo dell'abbonamento al mezzo pubblico più economico presente in zona, in ragione di due viaggi giornalieri (mezzo abbonamento).

Le stesse condizioni sono estese ai lavoratori di aziende non servite da mezzi pubblici negli orari più congrui con quelli di entrata ed uscita di lavoro. In ogni caso la voce "Trasporti casa-lavoro" non potrà essere superiore a £ 24.000 mensili.

15) CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo territoriale ha validità per tutte le aziende industriali del settore Tessile Abbigliamento Calzaturiero ed Affini (Tintorie escluse), aventi un numero di addetti inferiore a 50.

Per quanto attiene il comparto delle Tintorie e per le imprese ad esso appartenenti che al 1 gennaio 1996 non avranno rinnovo di integrativo aziendale sarà complessivamente applicato l'accordo territoriale.

Le imprese sottoscrittrici "Accordi integrativi di gruppo" continueranno a mantenere le condizioni acquisite e la relativa struttura contrattuale.

Le parti daranno vita ad un gruppo di lavoro denominato coordinamento applicativo, incaricato di seguire adeguamenti e armonizzazioni con l'accordo territoriale stesso, sono altresì impegnate a superare problemi che dovessero insorgere, facendo oggetto di confronto, anche in sede aziendale.

A fronte di particolari ed oggettivi problemi di carattere economico/finanziario e di mercato che possono coinvolgere singole realtà aziendali, le associazioni sono impegnate a darne immediata comunicazione al Coordinamento applicativo, attraverso poi la effettuazione di incontri aziendali, si approfondiranno tramite anche la necessaria documentazione ed informazione che l'impresa fornirà, gli aspetti specifici della situazione in atto.

Le sopracitate oggettività ed approfondimenti potrebbero determinare uno slittamento nella applicazione delle parti a valenza economica diretta o differita del presente accordo. Entro il primo semestre 1996 andranno comunque definiti possibili tempi di avvicinamento per dare complessiva applicazione all'accordo stesso.

Per le aziende che avessero raggiunto un accordo aziendale prima della stipula del presente accordo territoriale ed inoltre, riscontrassero vigenza di accordi integrativi, le parti, anche in sede aziendale, valuteranno i sistemi di armonizzazione, ferme restando le condizioni di miglior favore in atto.

Per meglio favorire la applicazione e non fare ricorrere iniziative contrattuali di sovrapposizione a livello aziendale, le associazioni forniranno ogni inizio anno i dati relativi alle imprese associate con indicazione della azienda, comune di locazione e relativo numero di addetti.

16) SALARIO TERRITORIALE

Nel rispetto delle previsioni dell'Accordo del 23 Luglio 1993 tra Governo e parti sociali viene istituita una nuova voce di salario territoriale chiamata "SALARIO VARIABILE TERRITORIALE" che si affiancherà al "SALARIO TERRITORIALE" introdotto con l'accordo del 1990.

16.1 SALARIO TERRITORIALE

Il SALARIO TERRITORIALE, così come dall'allegato viene incrementato, a far data dal 1.1.1996, dei seguenti importi distinti per livello:

1° livello lire 10.000
2° livello lire 12.500
3° livello lire 15.000
4° livello lire 18.000
5° livello lire 21.000
6° livello lire 23.000
7° livello lire 25.000
8° livello lire 27.000

→ INGRESSO
 VOCS 009
 SU DATI FISSI
 DIP.TB
 - IMPORTO
 SALARIO TERRIT.

IL SALARIO TERRITORIALE VIENE ACCREBBITO DA EVENTUALI PREMI SUPERIORI DA ATTO DA AZIENDA o UNITO ACCORDO AZIENDALE

16.2 SALARIO VARIABILE TERRITORIALE

L'obiettivo di questa parte del salario territoriale chiamata salario variabile è quella di erogare ai dipendenti un riconoscimento a fronte del recupero di efficienza e produttività della organizzazione aziendale.

IL salario territoriale variabile, che si articola su due livelli, viene istituito per riconoscere modalità anche differenziate di "partecipazione attiva" di tutti i componenti l'organizzazione aziendale al raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e produttività. Si sperimenta così una modalità di salario che misuri ulteriormente l'apporto individuale e riconosca i costi differenziati che si determinano per il singolo nella partecipazione attiva.

DATA 28.11.95

MA I TRUFFATI A MANA C. (CNA)
 CONCORDATI. Il salario territoriale
 può essere aumentato precedentemente
 con un altro stato applicato
 concordato con il sindacato

E' PRESENTI CHE LO STATO DEL
 SALARIO TERRITORIALE

Viene definito un premio semestrale lordo complessivo di lire:

1° livello	100.000
2° livello	125.000
3° livello	150.000
4° livello	180.000
5° livello	210.000
6° livello	230.000
7° livello	250.000
8° livello	270.000

→ ~~Leg. IAPS~~

8 ANNO 96
Poi nel 1997
di ved. in base
a sentenze di merito

che sarà erogato, a partire dal 1996, con le retribuzioni del mese di luglio e del mese di gennaio senza riflesso alcuno sul TFR.

diversamente

Il lavoratore assunto in corso di semestre, come il lavoratore che cessa il rapporto di lavoro prima del 30.06 o del 31.12, avrà un importo di Salario Variabile Territoriale direttamente proporzionale al periodo di lavoro (in sestis), considerando utile la frazione di mese non inferiore a due settimane oltre che alle ore di lavoro effettivo rapportate alle ore lavorabili nel semestre.

Proporzionalità diretta sarà applicata anche ai rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato.

Per i lavoratori con orario inferiore alle 8 ore giornaliere (turnisti), ma con retribuzione rapportata alle 8 ore, valgono le disposizioni generali.

Il SVT (Salario Variabile Territoriale); negli importi massimi della tabella sopra riportata, sarà attribuito semestralmente ai singoli dipendenti moltiplicando per il coefficiente della formula seguente:

$$C = \frac{H1}{H2} \times 100$$

dove

C= Coefficiente individuale.

Con coefficiente inferiore a 96% l'erogazione sarà effettuata sugli importi riportati nella tabella dell'Allegato n°5 per la percentuale 95,90% e inferiori.

L'Allegato n° 5 riporta la tabella dettagliata degli importi semestrali per livello e per coefficiente.

H1 = ore di effettivo lavoro nel semestre di riferimento + ore di assenza relative alle causali sottoriportate;

H2 = ore lavorabili nel semestre;

NOTA:

H1 = ore ordinarie effettivamente lavorate nel semestre;	+
ore di ferie, ex festività e ROL godute	+
ore di Cassa Integrazione Guadagni	+
ore di astensione obbligatoria per maternità e riposi retribuiti giornalieri	+
ore di malattia con ricovero ospedaliero	+
ore di infortunio sul lavoro	+
ore di assemblea, permessi sindacali, donatori di sangue, donatori di midollo osseo, ferie elettorali, cariche elettive, congedo matrimoniale, recupero delle ore di flessibilità	+
	=
H2 = ore lavorabili nel semestre = (giorni del semestre - sabati e domeniche - festività infrasettimanali) X 8	

17) QUOTA SPESE PER IL RINNOVO

In relazione all'entrata in vigore del presente Accordo Territoriale e alla distribuzione del testo a cura delle Organizzazioni Sindacali, le Aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo dell'accordo, che verrà devoluta alle Organizzazioni Sindacali Territoriali.

La ritenuta sarà operata con le seguenti modalità:

1. Le Organizzazioni Sindacali faranno pervenire in tempo utile il tagliando per la non adesione che le Aziende inseriranno nella busta paga del mese di Maggio 1996.
2. L'importo sarà di lire 10.000 uguali per tutti i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo.
3. La ritenuta sarà operata con la retribuzione del mese di Luglio 1996 in concomitanza con la erogazione della prima quota di salario variabile prevista dal presente accordo.

18) DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo Territoriale entra in vigore il 02/ 10/1995 salvo le decorrenze specificatamente indicate per i singoli istituti, ed avrà durata quadriennale come previsto dal citato accordo 23 luglio 1993.

Integrazione all' ACCORDO TERRITORIALE VALIDO PER LE AZIENDE INDUSTRIALI MODENESI DEL SETTORE TESSILE - ABBIGLIAMENTO-CALZATURIERO ED AFFINI, stipulato in Modena il 2 ottobre 1995

- LAVORATORI IMMIGRATI

Fermo restando il principio di uguali diritti tra lavoratori, per i lavoratori extracomunitari immigrati si riconosce l'esistenza di una specifica situazione dovuta alla distanza dai loro paesi di origine. Particolare rilevanza assume, in questo contesto, il periodo feriale, per il quale si ritiene di favorire le seguenti soluzioni:

1. Durante la effettuazione della chiusura aziendale potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, periodi più prolungati di ferie e/o permessi ai singoli lavoratori extracomunitari che ne facciano richiesta.
2. A tale scopo possono essere accorpate in un unico periodo tutte le opportunità di assenza retribuita (ferie, ex festività, ROL, ecc.). Nel caso in cui le stesse non fossero sufficienti a coprire l'arco di tempo necessario di permanenza nel paese di origine, potranno essere concordati tra le parti o giorni di permesso non retribuito o giorni di permesso con recupero a regime normale (esente da maggiorazioni) in corso d'anno.

ALLEGATO NUMERO 1:
 PROSPETTO DEGLI IMPORTI
 DEL PREMIO SEMESTRALE PER LIVELLO E PER
 PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE ATTIVA

IMPORTI SEMESTRALI

Perc.	1° liv.	2° liv.	3° liv.	4° liv.	5° liv.	6° liv.	7° liv.	8° liv.
100,00%	100.000	125.000	150.000	180.000	210.000	230.000	250.000	270.000
99,90%	98.800	123.500	148.200	177.840	207.480	227.240	247.000	266.760
99,80%	97.600	122.000	146.400	175.680	204.960	224.480	244.000	263.520
99,70%	96.400	120.500	144.600	173.520	202.440	221.720	241.000	260.280
99,60%	95.200	119.000	142.800	171.360	199.920	218.960	238.000	257.040
99,50%	94.000	117.500	141.000	169.200	197.400	216.200	235.000	253.800
99,40%	92.800	116.000	139.200	167.040	194.880	213.440	232.000	250.560
99,30%	91.600	114.500	137.400	164.880	192.360	210.680	229.000	247.320
99,20%	90.400	113.000	135.600	162.720	189.840	207.920	226.000	244.080
99,10%	89.200	111.500	133.800	160.560	187.320	205.160	223.000	240.840
99,00%	88.000	110.000	132.000	158.400	184.800	202.400	220.000	237.600
98,90%	86.800	108.500	130.200	156.240	182.280	199.640	217.000	234.360
98,80%	85.600	107.000	128.400	154.080	179.760	196.880	214.000	231.120
98,70%	84.400	105.500	126.600	151.920	177.240	194.120	211.000	227.880
98,60%	83.200	104.000	124.800	149.760	174.720	191.360	208.000	224.640
98,50%	82.000	102.500	123.000	147.600	172.200	188.600	205.000	221.400
98,40%	80.800	101.000	121.200	145.440	169.680	185.840	202.000	218.160
98,30%	79.600	99.500	119.400	143.280	167.160	183.080	199.000	214.920
98,20%	78.400	98.000	117.600	141.120	164.640	180.320	196.000	211.680
98,10%	77.200	96.500	115.800	138.960	162.120	177.560	193.000	208.440
98,00%	76.000	95.000	114.000	136.800	159.600	174.800	190.000	205.200
97,90%	74.800	93.500	112.200	134.640	157.080	172.040	187.000	201.960
97,80%	73.600	92.000	110.400	132.480	154.560	169.280	184.000	198.720
97,70%	72.400	90.500	108.600	130.320	152.040	166.520	181.000	195.480
97,60%	71.200	89.000	106.800	128.160	149.520	163.760	178.000	192.240
97,50%	70.000	87.500	105.000	126.000	147.000	161.000	175.000	189.000
97,40%	68.800	86.000	103.200	123.840	144.480	158.240	172.000	185.760
97,30%	67.600	84.500	101.400	121.680	141.960	155.480	169.000	182.520
97,20%	66.400	83.000	99.600	119.520	139.440	152.720	166.000	179.280
97,10%	65.200	81.500	97.800	117.360	136.920	149.960	163.000	176.040
97,00%	64.000	80.000	96.000	115.200	134.400	147.200	160.000	172.800
96,90%	62.800	78.500	94.200	113.040	131.880	144.440	157.000	169.560
96,80%	61.600	77.000	92.400	110.880	129.360	141.680	154.000	166.320
96,70%	60.400	75.500	90.600	108.720	126.840	138.920	151.000	163.080
96,60%	59.200	74.000	88.800	106.560	124.320	136.160	148.000	159.840
96,50%	58.000	72.500	87.000	104.400	121.800	133.400	145.000	156.600
96,40%	56.800	71.000	85.200	102.240	119.280	130.640	142.000	153.360
96,30%	55.600	69.500	83.400	100.080	116.760	127.880	139.000	150.120
96,20%	54.400	68.000	81.600	97.920	114.240	125.120	136.000	146.880
96,10%	53.200	66.500	79.800	95.760	111.720	122.360	133.000	143.640
96,00%	52.000	65.000	78.000	93.600	109.200	119.600	130.000	140.400
95,90%	40.000	50.000	60.000	72.000	84.000	92.000	100.000	108.000

ALLEGATO: 2

Contratto a termine

E' consentita la stipula di contratti a termine ricorrendo la seguente casistica:

- incrementi di attività produttive di confezionamento e spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
 - punte di intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
 - esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; sostituzione di lavoratori in aspettativa, o assenti per ferie, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa di sostituzione;
 - esigenze di professionalità e competenze non oggettivamente presenti nella realtà specifica, utili a realizzare l' esecuzione di commesse particolari;
 - per lavorazioni connesse ad esigenze particolari indotte dalla attività anche di altri settori. Viste le particolari caratteristiche del settore le parti si impegnano a verifiche congiunte nel caso si presentassero esigenze specifiche non contemplate nella casistica su descritta e funzionali anche allo sviluppo delle unità produttive.
- Le parti convengono che, nei casi sopra individuati, il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio , per ogni unità produttiva con contratto a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato non possa essere superiore al:
- 15% per lo scaglione fino a 50 dipendenti: l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero inferiore a 5 unità;
 - 10% per gli scaglioni superiori.

Le frazioni derivanti dalla applicazione delle percentuali di cui sopra saranno arrotondate all'unità superiore.

La durata massima del contratto di cui al presente Accordo è di mesi 6 rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo.

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa, hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica, mansioni fungibili e alle condizioni previste dall'art 23, comma 2 Legge N°56,1987.

ALLEGATO : 3

VERBALE DI ACCORDO SULLA FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

E

NOTA A VERBALE (Parte integrante del presente accordo)

In data..... fra l'Azienda.....

e i lavoratori.....

a fronte di esigenze produttive dovute a variazioni di intensità lavorativa della Azienda o di parti di essa ed anche allo scopo di contenere l'entità del ricorso allo straordinario, si concorda sull'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro in base a quanto previsto dal vigente CCNL.

Di conseguenza si conviene che il periodo di ricorso alla flessibilità interesserà un arco temporale che va dal..... al.....

Le aree di attività interessate sono:.....

Lo svolgimento dell'orario di lavoro flessibile avverrà nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, per un totale complessivo nel periodo interessato pari a n° ore, articolato settimanalmente in n° ore giornaliere e n° ore il sabato.

La modifica dell'orario sopra convenuto sarà comunicato ai lavoratori interessati quale orario contrattuale a tutti gli effetti.

Viste le caratteristiche del settore e della piccola impresa locale, il presente accordo verrà aggiornato a fronte di diverse condizioni che venissero modificando.

Degli eventuali aggiornamenti saranno preavvistati, quanto prima possibile, le maestranze interessate privilegiando modalità di comunicazione che assicurino maggior tempestività ed efficacia.

Entro i limiti fissati dalla normativa contrattuale nazionale, le variazioni di orario di cui sopra sono ricomprese nel regime di flessibilità.

Le maggiorazioni contrattualmente previste per le ore di flessibilità saranno liquidate alle naturali scadenze mensili.

Considerato come le caratteristiche del settore comportano una programmazione assiggettabile a periodiche variazioni, i riposi compensativi per le ore prestate in aggiunta all'orario contrattuale si concorda che verranno godute indicativamente nel periodo da a....., fatto salvo eventuali variazioni del periodo stesso dovute al subentrare di esigenze straordinarie.

I lavoratori non interessati per comprovati impedimenti sono riportati di seguito:

.....

Il presente verbale atteso l'avvenuta informazione sindacale prevista dal vigente CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto.

P.l'Azienda

P.le R.S.U

I Lavoratori

OPZIONE AL VERBALE SULLA FLESSIBILITA'

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità di ricorso allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connesse a tali caratteristiche le parti convengono sull'opportunità di una piena attuazione della normativa contrattuale di riferimento.

In questo ambito, le parti convengono di trasformare le maggiorazioni contrattualmente previste per le ore prestate in ulteriori recuperi compensativi, sostituendo a tutti gli effetti quanto riportato nel verbale di flessibilità a tale titolo. In base anche alle singole peculiarità, a livello aziendale sarà possibile precisare ed integrare quanto qui definito sull'utilizzo della flessibilità.

16) SALARIO TERRITORIALE

A far tempo dalle date sotto riportate viene definita una voce salariale denominata "Salario territoriale".

Gli importi di salario territoriale, relativi al 3° livello differenziati secondo le zone di salario esistente sono i seguenti:

ZONE DI SALARIO AZIENDALE ESISTENTE	DANARO FRESCO TERRITORIALE	TRASFERIMENTO DI SALARIO AZIENDALE ESISTENTE	SALARIO TERRITORIALE COMPLESSIVO A REGIME PER 3° LIVELLO
DA 0 A 18.999	45.000	SINO AD UNA QUOTA MASSIMA DI £ 10.000	DA 45.000 FIN AD UN MASSIMO DI 55.000
DA 19.000 A 25.000	36.000	19.000	55.000
DA 25.001 A 50.000	34.000	19.000	53.000
OLTRE LE 50.001	31.000	19.000	50.000

I parametri di riferimento da utilizzare ai diversi livelli di inquadramento per gli aumenti salariali di danaro fresco sono i seguenti:

LIVELLI	PARAMETRI
1	100
2	125
3	150
4	180
5	210
6	230
7	250

Va precisato, per quanto attiene alla zona salariale 0-18.999 lire, che il trasferimento di salario aziendale esistente sarà commisurato alla quota massima di £. 10.000, in caso di cifre inferiori (alle 10.000) le stesse saranno per intero trasferite sotto la voce "Salario territoriale".

Le quote di salario aziendale esistenti superiori alle £. 10.000 e fino a £. 18.999 si intendono assorbibili per intero all'interno del salario territoriale a regime.

Per le restanti zone salariali individuate, il salario aziendale esistente e trasferibile e pari alla quota di £. 19.000 (diciannovemila).

I trasferimenti di quote di Salario Aziendale esistente a quello territoriale avverranno con le modalità sopra definite, a far data dall'1 Marzo 1990.

Gli incrementi di danaro fresco saranno elargiti così come di seguito:

45% a far data dall'1/3/90
 25% a far data dall'1/1/91
 30% a far data dall'1/7/91

più in dettaglio seguiranno i prospetti in allegato.

Per gli apprendisti le quote di Salario Territoriale definite saranno riproporzionate in base alle percentuali previste dal vigente CCNL.

ALLEGATO A

PROSPETTI DANARO FRESCO DEL SALARIO TERRITORIALE

Fascia salario esistente 0 - 18.999 al 3° livello

LIVELLI	PARAMETRI	A.D.F. 1/3/90	A.D.F. 1/1/91	A.D.F. 1/7/91	TOTALE A.D.F.
1	100	13.500	7.500	9.000	30.000
2	125	16.650	9.250	11.100	37.000
3	150	20.250	11.250	13.500	45.000
4	180	24.300	13.500	16.200	54.000
5	210	28.350	15.750	18.900	63.000
6	230	31.050	17.250	20.700	69.000
7	250	33.750	18.750	22.500	75.000

Fascia salario esistente da 19.000 a 25.000 al 3° livello

LIVELLI	PARAMETRI	A.D.F. 1/3/90	A.D.F. 1/1/91	A.D.F. 1/7/91	TOTALE A.D.F.
1	100	10.800	6.000	7.200	24.000
2	125	13.500	7.500	9.000	30.000
3	150	16.200	9.000	10.800	36.000
4	180	19.350	10.750	12.900	43.000
5	210	22.500	12.500	15.000	50.000
6	230	24.750	13.750	16.500	55.000
7	250	27.000	15.000	18.000	60.000

Fascia salario esistente da 25.001 a 50.000 al 3° livello

LIVELLI	PARAMETRI	A.D.F. 1/3/90	A.D.F. 1/1/91	A.D.F. 1/7/91	TOTALE A.D.F.
1	100	10.350	5.750	6.900	23.000
2	125	13.050	7.250	8.700	29.000
3	150	15.300	8.500	10.200	34.000
4	180	18.450	10.250	12.300	41.000
5	210	21.600	12.000	14.400	48.000
6	230	23.850	13.250	15.900	53.000
7	250	25.650	14.250	17.100	57.000

Fascia salario esistente oltre 50.000 al 3° livello

LIVELLI	PARAMETRI	A.D.F. 1/3/90	A.D.F. 1/1/91	A.D.F. 1/7/91	TOTALE A.D.F.
1	100	9.450	5.250	6.300	21.000
2	125	11.700	6.500	7.800	26.000
3	150	13.950	7.750	9.300	31.000
4	180	17.100	9.500	11.400	38.000
5	210	19.800	11.000	13.200	44.000
6	230	21.600	12.000	14.400	48.000
7	250	23.850	13.250	15.900	53.000

N.B. - La dicitura A.D.F. sta per "Aumento di Danaro Fresco".