

# **Sintesi schematica del Contratto Collettivo Nazionale del settore del tessile abbigliamento industria applicato in Italia**

## **1. PRESCRIZIONI GENERALI**

### **Campo di applicazione e durata**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore tessile abbigliamento industria regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori.

Il contratto in oggetto decorre dal 1° gennaio 2004 e scadrà per la parte economica il 31 dicembre 2005 e per la parte normativa il 31 dicembre 2007. Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza, o dalla data di presentazione delle richieste, se successive, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale", pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

### **Livelli di contrattazione**

La contrattazione fra le parti si svolge su due livelli: contrattazione di primo livello (il contratto nazionale di categoria) e la contrattazione di secondo livello (i contratti aziendali). La contrattazione a livello aziendale deve perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti. Pertanto, la contrattazione aziendale con contenuto economico è direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti. Le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale hanno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione. L'accordo economico aziendale ha durata quadriennale.

## **2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Assunzione**

All'atto dell'assunzione l'azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto:

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la categoria e la qualifica a cui viene assegnato, in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico specificato, secondo i relativi elementi costitutivi;
- l'eventuale periodo di prova;
- la durata del rapporto, precisando se si tratta di rapporto a tempo determinato o indeterminato;
- il luogo di lavoro.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonché a rilasciare la prevista dichiarazione che autorizza il trattamento dei dati sensibili ai fini del rispetto delle norme di legge sulla privacy. Il lavoratore è altresì tenuto a consegnare - se ne ha diritto - i documenti necessari per l'eventuale beneficio degli assegni per il nucleo familiare.

## **Periodo di prova**

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

- 6 mesi per l'8° livello;
- 6 mesi per il 7° livello;
- 3 mesi per il 6° livello;
- 3 mesi per il 5° livello;
- 2 mesi per il 4° livello;
- 1 mese e mezzo per il 3° livello;
- 1 mese per il 2° livello;
- 2 settimane per il 1° livello.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità sostitutiva. Qualora alla scadenza del periodo di prova non sia intervenuta disdetta, il rapporto di lavoro si intende instaurato a tutti gli effetti del contratto in oggetto.

## **2.1. CONTRATTI SPECIALI**

### **Contratto a termine**

Il contratto a termine è consentito nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.

È consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato nei casi di:

- incrementi di attività produttiva;
- di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- in dipendenza di commesse eccezionali, punte di più intensa attività, derivanti da allestimento dei campionari e/o delle collezioni, nonché da fluttuazioni o da maggiori richieste del mercato;
- particolari lavorazioni, non attinenti all'adempimento del normale portafoglio ordini;
- lavorazioni connesse all'aggiudicazione di pubbliche commesse, che presentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
- esigenze di sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti. In tal caso è possibile prevedere, tra il lavoratore di cui è programmata l'assenza e il sostituto, un periodo di affiancamento, sia prima dell'assenza, sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire il passaggio delle consegne. Tale periodo di affiancamento non potrà superare la durata complessiva di 30 giorni di calendario.
- esigenze di completamento dell'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale, per consentire la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale.

In riferimento alle ipotesi sopra indicate il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine è pari a:

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

È comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti a termine.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

### **Apprendistato professionalizzante**

L'apprendistato è un contratto di lavoro che può essere adottato per i lavoratori in età iniziale compresa tra i 18 e i 29 anni. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a due anni e superiore a sei. È prevista l'estensione della durata dell'apprendistato dai precedenti 30 o 48 mesi a nuove durate differenziate per livello da un minimo di tre anni e mezzo a un massimo di 6 anni.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

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

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore il seguente trattamento assistenziale, a carico del datore di lavoro:

a) nei primi due periodi di apprendistato

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

b) nel terzo periodo di apprendistato

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

### **Contratti a tempo parziale**

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza, sia nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata. L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto a eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto. Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno. La retribuzione e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno. La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale. Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfetariamente nella misura del 24%.

### **Contratto di inserimento lavorativo**

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

- a) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- b) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- c) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

- d) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- e) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico.

Si possono stipulare contratti di inserimento a termine di durata da 9 a 18 mesi, con inquadramento due livelli sotto quello di destinazione finale.

### **Classificazione del personale**

Ferma restando la ripartizione del personale nelle qualifiche operai, intermedi, impiegati e quadri - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

- 8° livello: quadri;
- 7° livello: impiegati;
- 6° livello: impiegati;
- 5° livello: impiegati, intermedi, operai;
- 4° livello: impiegati, intermedi, operai;
- 3° livello: impiegati, operai;
- 2° livello: impiegati, operai;
- 1° livello: operai.

L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle rispettive declaratorie.

### **Cambiamento e cumulo di mansioni**

Il lavoratore che venga temporaneamente adibito, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni che comportino maggiore retribuzione, ha diritto, oltre alla propria retribuzione, alla differenza tra la retribuzione di competenza del proprio livello e quella prevista per le mansioni di livello superiore, per il tempo in cui vi è adibito. Qualora la permanenza nelle mansioni di livello superiore superi il limite di tre mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, al lavoratore verranno attribuiti definitivamente il nuovo livello e la relativa retribuzione. Il lavoratore che ritorna alle precedenti mansioni dopo aver sostituito per almeno sei mesi un assente con diritto alla conservazione del posto, ha diritto a conservare il 50% della differenza fra le due retribuzioni (elemento retributivo nazionale più elementi collettivi aziendali). L'adibire un lavoratore, per comprovate esigenze di ordine tecnico, a mansioni di livello inferiore, non deve comportare, per lo stesso lavoratore, un mutamento sostanziale nella posizione, né modificarne il livello di inquadramento e la relativa retribuzione. Ai lavoratori ai quali vengano affidate mansioni pertinenti a livelli di inquadramento differenti, è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

### **3. ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite normalmente nei primi 5 giorni della settimana. Le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori - di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale.

Il giorno di riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo che la domenica ricada in turni regolari o periodici di lavoro; il riposo compensativo in un altro giorno della settimana, per lavoro domenicale non compreso in turni regolari o periodici, è consentito soltanto nei casi previsti dalla legge. Non è consentito il riposo compensativo per il lavoro prestato da un intermedio o da un impiegato nella giornata del sabato, quando questa sia stata precedentemente considerata di riposo nell'orario di lavoro aziendale. In caso di modificazione dei turni di riposo, l'operaio dovrà venire preavvisato entro il terzo giorno precedente quello fissato per il riposo stesso, con diritto di recuperare entro il periodo di due settimane il giorno di riposo non effettuato.

### **Riduzioni dell'orario di lavoro**

I lavoratori fruiscono delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro:

giornalieri 56 ore;

- addetti alle squadre 52 ore;
- addetti alle squadre, se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente, ulteriori 8 ore.

Le ore di riduzione sono utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi o, previo esame congiunto, con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali, senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti. Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne fa richiesta con 48 ore di preavviso. I permessi individuali sono accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro, ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali di attività di macchinari o impianti. Le riduzioni non maturano nei periodi di assenza per maternità. Il lavoratore matura annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per 4 giorni, in regime di prestazione su 5 giorni, e pari a 6 ore per 5 giorni, in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse, secondo le seguenti modalità:

- orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5 x 8 con riposo a scorrimento), riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 64 ore;
- riduzione annua di ulteriori 8 ore al raggiungimento di almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, per i turnisti addetti al lavoro a squadre se operanti a turno notturno, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente. In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 44%.
- orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa su sei giorni, l'orario individuale di fatto è di 36 ore settimanali a parità di retribuzione e la riduzione annua dell'orario di lavoro è di 24 ore.

Per i lavoratori a giornata lavoranti su sei giorni settimanali, vale la riduzione di orario a 36 ore settimanali. In caso di turnazioni con prestazioni notturne, la maggiorazione per lavoro notturno è pari al 38%.

### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda può realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno. A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponde, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale viene corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di superamento e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordi tra le parti.

### **Lavoro straordinario**

È considerato straordinario contrattuale o supplementare il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale giornaliero e settimanale. Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale massimo di 180 ore sino al raggiungimento di un monte annuo aziendale ragguagliato a 130 ore per dipendente. Le ore di straordinario prestate tra le 130 e le 180 sono recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:

- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore;
- per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall'azienda.

La quota oraria è maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro straordinario diurno, prime 5 ore settimanali 35% per ore successive 45%;
- lavoro straordinario notturno, 56%;
- lavoro straordinario festivo diurno, 61%;
- lavoro straordinario festivo notturno, 66%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili né tra loro, e la maggiore assorbe la minore.

### **Banca delle ore**

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

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore deve dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero; in tal caso i riposi di cui sopra possono 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. Inoltre confluiscono in questo istituto le giornate di permesso per le festività soppresse.

### **Lavoro notturno, domenicale e festivo**

È considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22 e le ore 6.

È considerato lavoro festivo quello prestato nelle giornate domenicali e festive previste dal presente contratto. Le percentuali di maggiorazione dovute per il lavoro notturno, domenicale e festivo, sono le seguenti:

- lavoro notturno in genere 44%
- lavoro notturno per turni 6 x 6 a rotazione 38%
- lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte 45,5%
- lavoro domenicale festivo diurno 38%
- lavoro domenicale e festivo notturno 54%.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili fra loro e la maggiore assorbe la minore.

## **Ferie**

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre. I giorni di ferie eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva. In caso di rapporto di lavoro con lavoratori stranieri con anzianità superiore ai tre anni, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

## **4. DIRITTO DI ASSENZA**

### **Permessi e aspettativa**

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento.

Al lavoratore viene concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore che ne faccia richiesta è inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, è altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni a un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi. In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo, e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

Il lavoratore del quale sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza e che intenda sottoporsi a un trattamento di terapia e riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'esecuzione del trattamento riabilitativo. La durata massima della conservazione del posto è di tre anni.

I lavoratori familiari di tossicodipendenti, per i quali il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, hanno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa della durata massima di tre mesi, che è concessa in relazione alle esigenze organizzative e produttive aziendali.

Tutti i periodi di aspettativa, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dalle leggi vigenti, devono essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario. I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro. La richiesta è avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

### **Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con diritto alla normale retribuzione.

### **Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore sono conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica. Ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda deve cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto. L'assenza deve essere comunicata alla ditta entro 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa. Al lavoratore è riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta.

### **Malattia e infortunio non sul lavoro**

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro il normale orario di prevista presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento. Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa. Al lavoratore in malattia è conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

### **Maternità**

In caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza come segue:

- lavoratrici con qualifica di operaie fino al 100% (dal 1 gennaio 2005) della retribuzione mensile per i primi 5 mesi;
- lavoratrici con qualifiche speciali, intermedie o di impiegate fino al 100% della retribuzione mensile per i primi 5 mesi.

È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto. Per tale periodo le lavoratrici saranno addette ad altre mansioni.

Le lavoratrici che vengano adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originale.

### **Agevolazioni per lavoratori studenti**

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali legalmente riconosciute, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

- a) sono immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;
- b) sono esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;

- c) usufruiscono di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- d) usufruiscono di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda.

Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue pro - capite. I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati - con le stesse modalità - anche ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200. I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati devono farne domanda alla direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea.

## 5. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- operai o apprendisti, una settimana lavorativa (a orario normale secondo il contratto in esame) o di due settimane lavorative (a orario normale secondo il contratto in esame per gli operai di 3°, 4° e 5° livello);
- intermedi non in prova, 1 mese per anzianità di servizio fino a 5 anni, 1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni, 2 mesi per anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Gli impiegati non in prova seguono i criteri indicati nella tabella sottostante.

Anzianità di servizio	Mesi di preavviso secondo i livelli		
	8° - 7°	6° - 5°	4° - 3° - 2°
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto a mezzo di lettera raccomandata. La data della disdetta è quella del ricevimento della raccomandata.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

## 6. TRATTAMENTO ECONOMICO

### Elemento Retributivo Nazionale

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione, stabiliti dal contratto nazionale:

- le maggiorazioni per
  - lavoro a squadre;

- lavoro notturno;
- lavoro domenicale e festivo;
- flessibilità;
- turni a scacchi;
- eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale;
- ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:

- gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.);
- gli incentivi (cottimi);
- i premi annui o ad altra periodicità;
- le provvigioni e partecipazioni agli utili ed ai prodotti a erogazione aziendale variabile.

### **Anzianità**

I lavoratori, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

### **Tredicesima mensilità**

La liquidazione della tredicesima mensilità è effettuata in occasione della ricorrenza natalizia nella misura annua di una mensilità della retribuzione. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, sono corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane viene considerata come mese intero.

### **Trattamento economico per i giorni festivi**

Sono giorni festivi i seguenti:

1. Capodanno, 1 gennaio;
2. Epifania, 6 gennaio;
3. Giorno dell'Angelo (Lunedì successivo alla Pasqua);
4. Anniversario della Liberazione, 25 aprile;
5. Festa del lavoro, 1 maggio;
6. Assunzione di Maria Vergine, 15 agosto;
7. Ognissanti, 1 novembre;
8. Immacolata Concezione, 8 dicembre;
9. Santo Natale, 25 dicembre;
10. Santo Stefano, 26 dicembre;
11. Santo Patrono della località, ove ha sede lo stabilimento nel giorno di ricorrenza in calendario.

Per i giorni festivi anzidetti viene applicato il seguente trattamento economico:

- a) quando non vi sia prestazione lavorativa il trattamento è compreso nella retribuzione mensile;
- b) in caso di prestazione di lavoro sono corrisposte, oltre la retribuzione mensile, tante quote orarie di retribuzione quante sono le ore prestate;
- c) con la maggiorazione prevista dal presente contratto, in caso di festività coincidente con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale, viene corrisposto un trattamento economico corrispondente a 1/26 della retribuzione mensile;
- d) se la festività è coincidente con altre festività è retribuita in aggiunta alla retribuzione mensile sulla base di 1/26. Qualora due festività oltre che tra loro coincidano anche con il sabato o con la domenica, vengono aggiunti alla retribuzione mensile 2/26.