

21 GIUGNO 2021

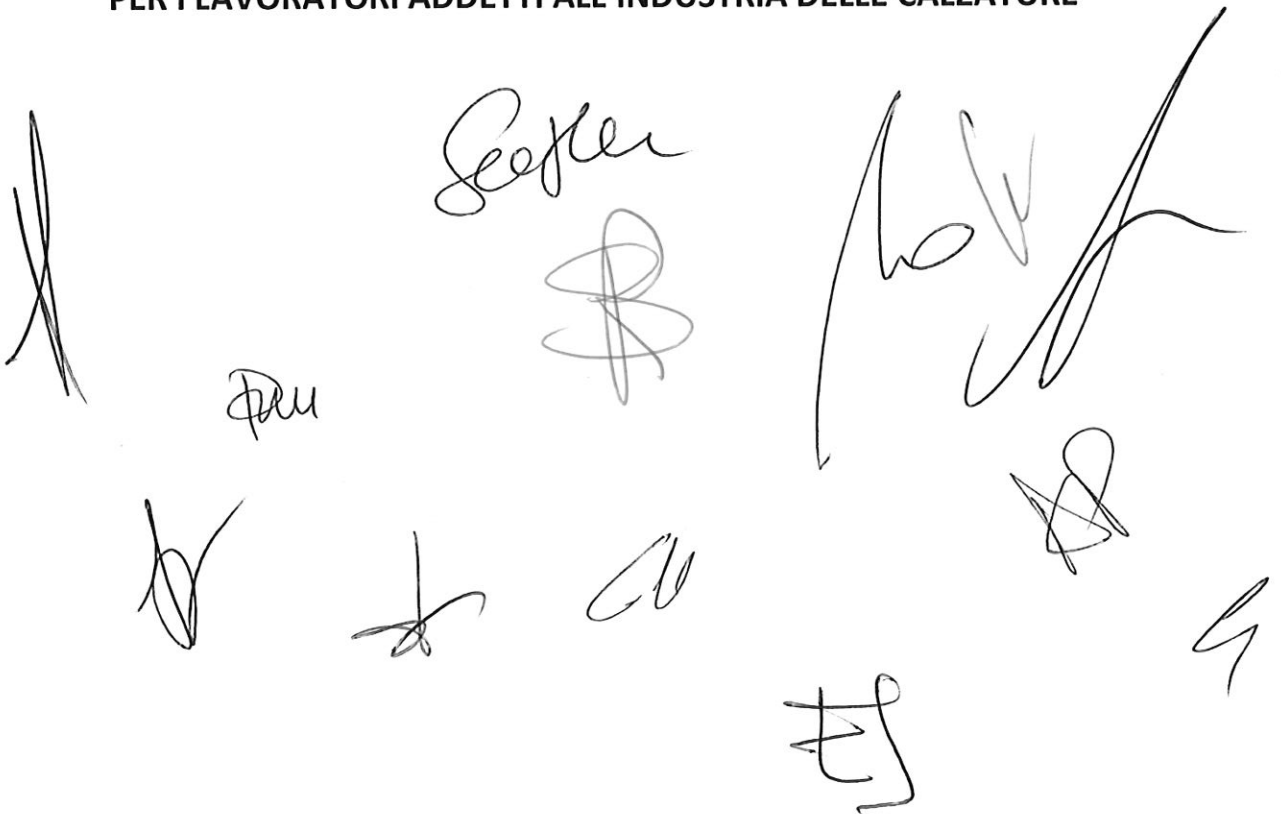
ASSOCALZATURIFICI

e

FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIL

hanno sottoscritto la presente

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CALZATURE**



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the upper middle is clearly 'Seppia'. Other recognizable initials include 'Fem', 'CG', and 'G'. The signatures are arranged in a loose, non-linear pattern.

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal ~~1° aprile 2016~~ **1° gennaio 2020** e scadrà, **ai soli fini della presente vigenza contrattuale**, sia per la parte economica che per la parte normativa il ~~31 dicembre 2019~~ **31 dicembre 2023**.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal ~~1° aprile 2017~~ **1° luglio 2021**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top center, there is a large, stylized signature that appears to read 'Leo Ferrer'. Below this, there are several smaller, more abstract signatures and initials, including a vertical signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right. At the bottom, there are more initials, including 'PRU', 'EJ', and a large, sweeping signature on the right side.

Art. 8 - La contrattazione di secondo livello

----- omissis -----

F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione di II livello a favore di dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva.

Sarà del pari riconosciuto tale elemento nel caso in cui aziende o associazioni datoriali territoriali non abbiano effettuato alla scadenza degli accordi gli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli accordi medesimi e /o non abbiano trovato soluzioni concordi.

L'importo dell'e.g.r. - pari a 300 euro lordi per gli anni dal 2021 e seguenti, e seguenti ~~l'anno di competenza 2017, 250 euro lordi per l'anno di competenza 2018 e 300 euro lordi per l'anno di competenza 2019~~ - uguale per tutti i lavoratori, è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r., e sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente l'erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'ultimo quadriennio, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'e.g.r. di quanto individualmente erogato al di là del trattamento minimo contrattuale.

Tale importo sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale, in base al minor orario contrattuale.

L'erogazione avverrà con la retribuzione del mese di marzo dell'anno seguente a quello di competenza ~~(ad esempio, a marzo 2018 verrà erogato l'egr di competenza 2017)~~ per i lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di competenza, proporzionalmente ridotto come al comma precedente indicato. ~~e così negli anni successivi.~~

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno ricorso o ricorrano agli ammortizzatori sociali (mobilità inclusa) o abbiano formulato istanza per il ricorso alle procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con RSU e/o OOSS di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'e.g.r. per l'anno di competenza.



Art. 21 - Contratto a tempo determinato

Premessa

Le parti dichiarano che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune di contratto di lavoro.

Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore calzaturiero, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

Il contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il ~~30~~**32%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0.5.

Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente ccnl, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 comma 3.

La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi.

Le medie annue di cui al periodo precedente si intendono riferite ai 12 mesi precedenti l'assunzione.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purchè non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, e dell'art. 31, comma 2 del D.Lgs n. 81/2015, al fine del raggiungimento della percentuale del ~~30~~**32%** si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato, di cui all'art. 37 del presente contratto.

Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente ccnl, fermo restando quanto previsto dall'art. 5 comma 3.


Rimangono, comunque esenti da ogni limite percentuale tutte le fattispecie previste dall'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015, **nonché dall'art. 31, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015**. In riferimento alla lettera a), comma 2 del suddetto articolo **23**, la fase di avvio di nuove attività è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio.

Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

In applicazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 21 del D. Lgs. n. 81/2015, le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi del medesimo comma.

I termini di interruzione di 10 e 20 giorni a seconda che il contratto iniziale di lavoro a termine abbia avuto una durata inferiore o superiore a 6 mesi non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:



- 1) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi.
- 2) lancio di un prodotto (es. campionario, collezione, modello, etc.) o di un servizio, il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda. La durata di tale attività non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio; le parti nazionali stipulanti il presente contratto dichiarano comunque sin d'ora la reciproca disponibilità a valutare la possibilità di elevare le durate massime di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici che dovessero emergere successivamente alla sottoscrizione del presente accordo.
- 3) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi;
- 4) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;
- 5) assunzione di iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori della Naspi;
- 6) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età;
- 7) in ogni altro caso previsto dagli accordi collettivi, così come definiti dall'art. 51, D. Lgs. n. 81/2015;
- 8) nelle ipotesi di cui al successivo paragrafo n.3, nelle quali non si applica il limite temporale di ~~36~~ **24** mesi.

3) Durata del contratto

In attuazione di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di ~~36~~ **24** mesi di cui all'art. 19, comma 1, della citata legge presso la IRL territorialmente competente - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi.

In relazione alla peculiarità del settore e in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dal comma 2 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di ~~36~~ **24** mesi, sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.
- e) attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- f) attività svolte in quei periodi dell'anno nei quali le aziende si dedicano, oltre alla normale produzione, anche alla preparazione dei campionari. Tali periodi saranno circoscritti a quattro mesi annui.**

Resta inteso che condizione necessaria e sufficiente per l'accertamento delle fattispecie indicate sarà la previa intesa con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS.LL territoriali.

Gli accordi di cui alla lett.f) saranno inviati all'Osservatorio Nazionale per un loro monitoraggio.

----- omissis -----

Art. 23 – Apprendistato

----- omissis -----

Durata del contratto

Le parti convengono che la durata massima del contratto di apprendistato è di 3 anni secondo la suddivisione in periodi retributivi di seguito riportata:

Livelli	Durata mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
8-7	36	10 11	10 11	16 14
6	36	10 11	10 11	16 14
5	36	11 12	11 12	14 12
4	36	11 12	11 12	14 12
3 e 3s	36	11 12	11 12	14 12
2 e 2s	36	12	12	12

Come previsto dall'art. 42 comma 5 lettera g) del D. Lgs. 81/2015 le parti convengono che in caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a giorni continuativi, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

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

La retribuzione iniziale, pertanto, sarà corrispondente al minimo contrattuale previsto per il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista e seguirà successivamente gli scaglioni progressivi di cui alla tabella indicata nell'alinea "durata del contratto", secondo quanto di seguito riportato:

- primo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- secondo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- ultimo terzo del periodo: 100% – del minimo contrattuale del livello assegnato.

Nelle aree di cui all'obiettivo 1 del regolamento 93/2081/CEE del 20 luglio 1993 e successive modificazioni, la retribuzione degli apprendisti è stabilita nelle seguenti misure:

- primo terzo del periodo: 70% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- secondo terzo del periodo: 80% del minimo contrattuale del livello assegnato;
- ultimo terzo del periodo: 90% del minimo contrattuale del livello assegnato.

L'anzianità durante il rapporto di apprendistato è utile per la maturazione e per la corresponsione degli aumenti periodici di anzianità. Gli aumenti saranno commisurati alle stesse percentuali del minimo contrattuale.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, all'apprendista sarà corrisposto un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro così determinato:

[Handwritten signatures and notes]

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

La retribuzione netta dell'apprendista, in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione. Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore. In caso di interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

----- omissis -----



A collection of approximately 12 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. One prominent signature at the top center appears to be 'S. P. K. A. E.' or similar. Other signatures include 'M', 'E', 'P. A.', and several abstract scribbles.

Art. 25 - 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:

8° livello	6 mesi
7° livello	6 mesi
6° livello	4 mesi
5° livello	4 mesi
4° livello	3 mesi
3° livello	2 mesi 3 mesi
2° livello	2 mesi
1° livello	1 mese

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà.

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

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

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

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 55 e 58 del presente contratto; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

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

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria prima e dopo il parto, congedo parentale facoltativo di cui all'art. 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

Il trattamento economico e la maturazione degli istituti indiretti sono dovuti esclusivamente per i casi di sospensione del periodo di prova a seguito di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie e trattamento di fine rapporto.

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a tall, thin signature; a signature that looks like 'G. H.'; a signature that looks like 'S. P.'; a signature that looks like 'P. M.'; a signature that looks like 'G.'; a signature that looks like 'L. P.'; a signature that looks like 'R. S.'; and a large, stylized signature that looks like 'L. P.'.

Art. 28 - Mutamento e cumulo di mansioni

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di retribuzione superiore a quello percepito, sarà corrisposta la retribuzione propria della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio dopo ~~due~~ **tre** mesi continuativi.



A collection of approximately 12 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. One prominent signature at the top right appears to read 'Lorenzo'. Other initials include 'M', 'G', 'S', and 'P'. A large, sweeping signature is located at the bottom right.

Art. 29 - Orario di lavoro

A) Orario normale

La durata dell'orario normale contrattuale è di 39 ore settimanali;
la durata dell'orario normale contrattuale, può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti;
l'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

L'orario settimanale di lavoro verrà normalmente distribuito nei primi 5 giorni della settimana, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive mediante esame in sede aziendale.

Ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati dalle vigenti disposizioni legislative.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella costante ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto: per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, 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.

Nota a verbale - La presente definizione dell'orario normale contrattuale di lavoro settimanale vale anche come interpretazione autentica di quanto previsto all'art. 25 del C.C.N.L. 28.3.1983.

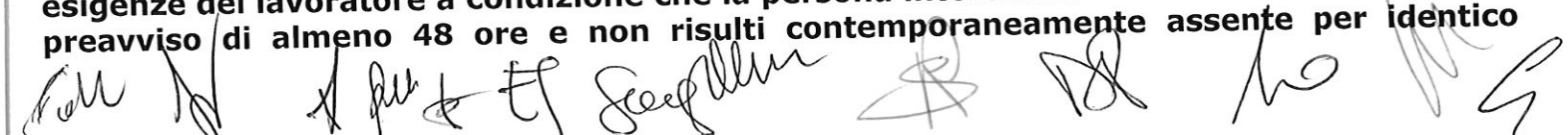
B) Riduzione dell'orario di lavoro

— In ragione d'anno i lavoratori usufruiranno delle seguenti riduzioni dell'orario di lavoro:

- orario normale contrattuale di 39 ore settimanali in. 8 h;
 - orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: n. 56 h;
 - lavoro a turni con orario normale contrattuale di 40 ore settimanali: n. 52 h;
 - lavoro a turni con orario normale contrattuale di 39 ore settimanali: n. 5 h;
 - lavoro a turni (6 x 6) n. 6 h a decorrere dall'1.1.1990 ed ulteriore 6 h a decorrere dall'1.7.1991.
- I lavoratori addetti a turni 6 x 6, in aggiunta alle riduzioni di cui alla lettera e), fruiranno delle seguenti ulteriori ore di riduzione annua:
- 6 h a decorrere dall'1.1.1995;
 - 6 h a decorrere dal 30.6.1995;
- I lavoratori impegnati in lavoro a turni, di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 h. Ai fini del riferimento alla acquisizione del diritto si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.
- Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore intensità produttiva a titolo di permessi individuali o collettivi, o — previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali e dei lavoratori.

C) Ex festività

Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, tre giornate di permesso per ex festività ~~e per riduzione di orario~~ potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico



motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.

Nel caso di permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.

- Nella retribuzione delle riduzioni di cui alle lettere a), b) ed e) **del precedente punto B)**, è interamente assorbito il trattamento economico relativo alla festività già del 4 novembre.

In caso di particolari esigenze di intensificazione dell'attività produttiva, i permessi per riduzione di orario annualmente spettanti potranno essere monetizzati, secondo modalità e limiti definiti a livello aziendale. Nella retribuzione delle ulteriori riduzioni per i lavoratori addetti a turni 6 x 6 è integralmente assorbito anche il trattamento economico relativo alla festività del 15 agosto.

Chiarimento a verbale - Le parti si danno atto che la riduzione di orario prevista per i turni 6 x 6, dovrà essere fruita con modalità che salvaguardino comunque la continuità produttiva ed il pieno utilizzo degli impianti. (pari a 144h settimanali nel caso di 4 turni giornalieri).

Disposizioni applicative - Qualora la durata dell'orario di lavoro sia inferiore a quella contrattuale si procederà all'assorbimento, fino a concorrenza, delle riduzioni di orario previste dal presente articolo.

In caso di utilizzo frazionato inferiore all'intera giornata, la riduzione di orario di cui al punto c) **del precedente punto B)** è ragguagliata a 49 ore.

Handwritten signatures and initials:
Galleri
FJ
M
S
A
S
A large signature at the bottom.

Art. 33 – Andamento attività produttiva

Le Direzioni Aziendali comunicheranno alle RSU, annualmente e/o semestralmente in relazione all'andamento stagionale dell'attività produttiva e con riferimento alle specifiche esigenze aziendali, i periodi prevedibili di:

- supero e riduzione dell'orario contrattuale per flessibilità e la quantità delle ore necessarie;
- godimento delle ferie collettive e le relative modalità;
- collocazione degli eventuali permessi collettivi per ex festività e per riduzione di orario.

I contenuti di tali comunicazioni programmatiche saranno esaminati congiuntamente tra la Direzione e la RSU.

Per ciascuno degli istituti indicati saranno seguite le specifiche procedure concordate con il presente contratto (art. 29 Parte generale per i permessi per riduzione di orario; art. 31 Parte generale per le modalità applicative della flessibilità; art. 42 Parte generale per le ex festività; artt. 84 Parte operai, 95 Parte intermedi, 105 Parte impiegati per le ferie).

~~Per consentire di considerare adeguatamente le esigenze di fruizione individuale dei permessi retribuiti, tre giornate di permesso per ex festività o per riduzione di orario potranno essere richieste e godute individualmente in ciascun anno a fronte di particolari esigenze del lavoratore a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore e non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali per la specifica mansione del lavoratore richiedente.~~

ES
Geller
M
P
AP

Art. 35 – Banca delle ore

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime ~~32~~ **42** ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario. Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui all'ottavo comma dell'art. 42 "Giorni festivi" del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse giornate o ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti. Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruiti in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be names like 'Geller' and 'Coll'.

Art. 45 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta ai lavoratori nei termini **così come previsto dalla vigente normativa** e con le **compatibili** modalità in atto nelle singole aziende.

Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga di competenza, in linea eccezionale ed in caso di comprovata necessità il termine può essere elevato sino ad un massimo di 10 giorni. In caso che l'Azienda ritardi oltre tali termini il pagamento della retribuzione, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi sulla somma ritardata nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

Qualora il ritardo nel pagamento superi i 30 giorni decorrono di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% in aggiunta al tasso ufficiale di sconto;

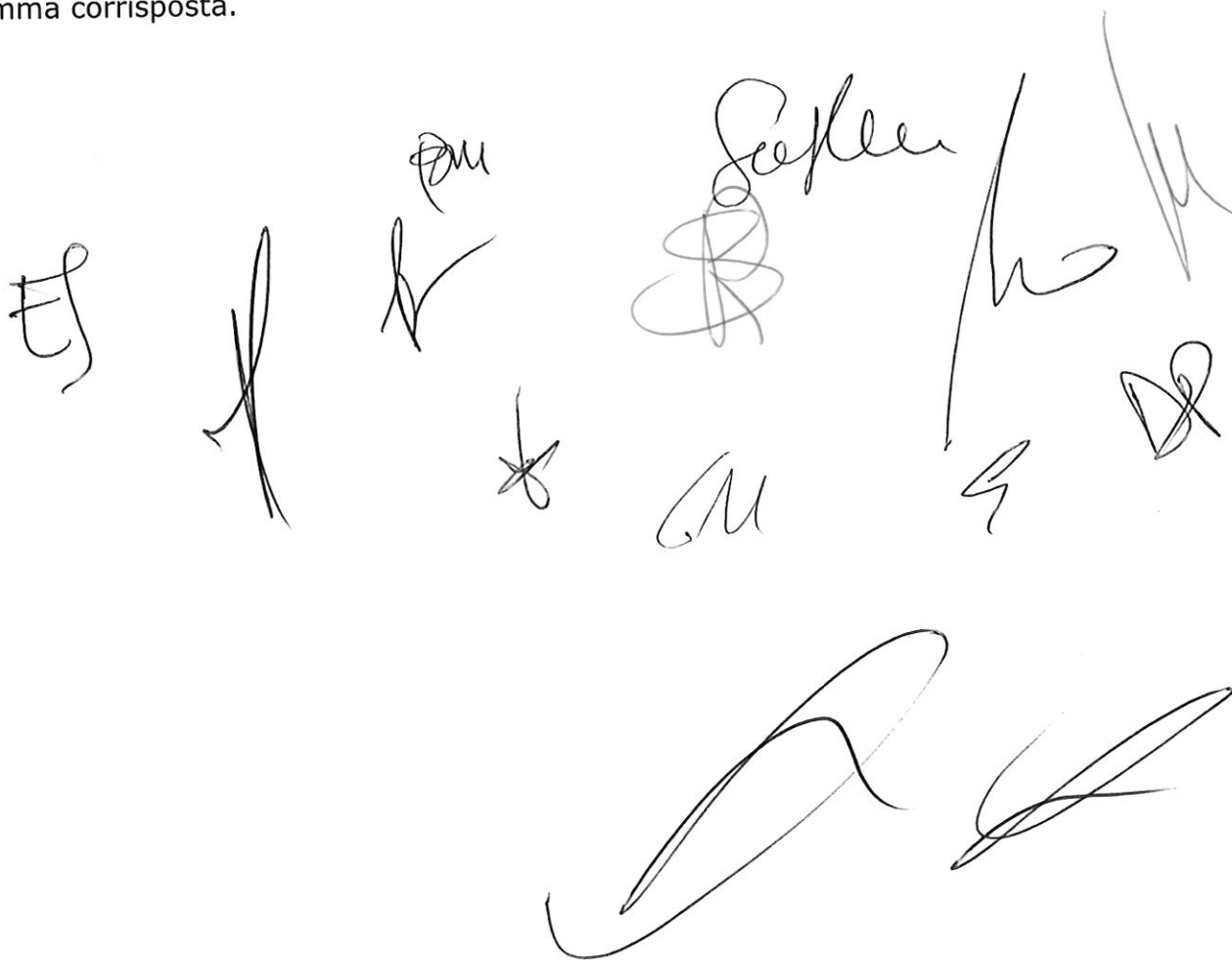
All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione stessa si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione (paga o stipendio, cottimo, contingenza, assegni familiari, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tale busta o prospetto paga deve portare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga, o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che tale reclamo avvenga all'atto del pagamento.

Tale diritto al reclamo non è necessario che sia esercitato all'atto del pagamento per errori contabili o di inquadramento professionale.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.



Art. 54 - Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge e di accordo interconfederale vigenti in materia, in caso di matrimonio o di "unione civile" ai sensi della normativa vigente, compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto. Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo di cui sopra sarà commisurato al 100% della retribuzione netta normale di fatto, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS: il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso. Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza dal nuovo trattamento.

~~Dichiarazione a verbale — Per gli impiegati la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quattordici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione di fatto.~~



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including a large, flowing signature at the top right, several smaller initials, and a large, stylized signature at the bottom right.

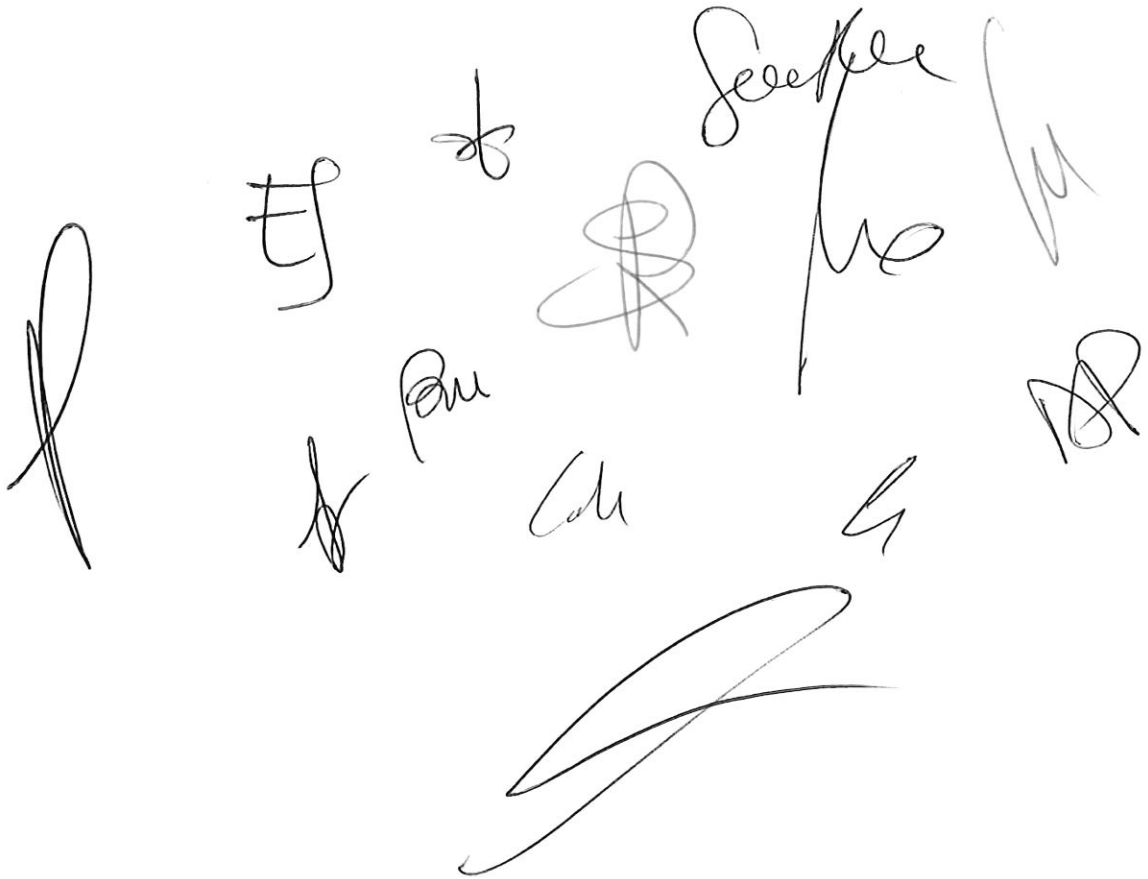
ART. 56 PERMESSI ASSENZE ED ASPETTATIVE

..... Omissis

5° Capoverso

Al lavoratore verrà 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, **anche ai sensi della Legge 20 Maggio 2016 n.76.**

..... Omissis



Art. 58 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

----- omissis-----

B) Conservazione del posto

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Almeno 1 mese prima della scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei termini di cui al comma che precede, l'azienda provvederà ad informare il lavoratore interessato sulla sua situazione relativa al periodo di comperto.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

Dichiarazione a verbale - Alla fine del periodo di ~~Nel caso di superamento del periodo di~~ conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, ~~a richiesta~~ **previa richiesta in forma scritta da effettuarsi almeno 7 giorni prima del superamento del periodo stesso**, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di ~~quattro~~ **otto** mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie ed alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nel caso di mancato rientro al lavoro, rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la Direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge n. 300/1970.

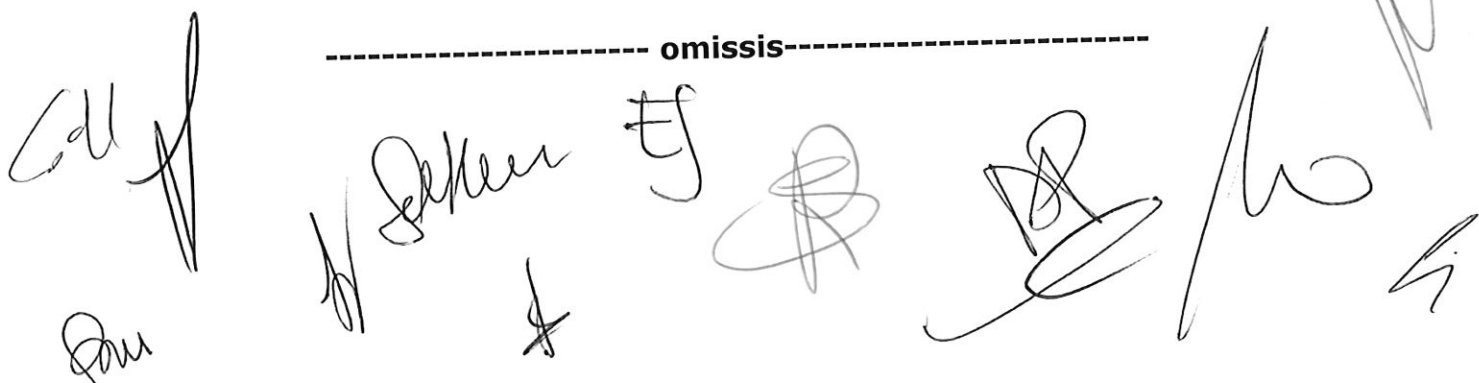
L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

Per ricovero ospedaliero si intendono anche i giorni di day hospital.

Chiarimento a verbale - Le disposizioni di cui al 2° comma del par. B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

----- omissis-----

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G.lli', a signature that looks like 'H. S. S. S.', a signature that looks like 'T. J.', a signature that looks like 'R. B.', a signature that looks like 'P. B.', and a signature that looks like 'S. S.'. There are also some other marks and initials scattered around.

Art. 69 - Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari

1) Le norme di cui ai precedenti articoli nonché quella del presente articolo dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'albo aziendale. Parimenti dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, sempre mediante affissione nello stesso albo aziendale, altre norme previste dal regolamento interno predisposto ai sensi dell'art. 68 del presente contratto.

2) L'azienda non può applicare nei confronti del lavoratore alcun provvedimento disciplinare, ad eccezione di quello del rimprovero verbale, senza avergli preventivamente contestato l'addebito per iscritto e sentite le sue difese. Nella contestazione scritta di cui sopra dovranno essere indicati all'azienda i fatti specifici che costituiscono l'infrazione imputata. Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato se non trascorsi 5 giorni **lavorativi** dalla documentata notificazione della contestazione dell'infrazione.

Nel corso di detto termine il lavoratore potrà presentare verbalmente o per iscritto le sue controdeduzioni o giustificazioni e potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un Rappresentante sindacale unitario. Trascorso il predetto termine di 5 giorni **lavorativi** l'azienda, ove non abbia ritenuto valide le giustificazioni addotte dal lavoratore o in assenza di controdeduzioni e giustificazioni da parte del lavoratore, potrà dare applicazione alla sanzione disciplinare dandone motivata comunicazione scritta al lavoratore.

Per contro, qualora tale provvedimento non venga applicato dall'azienda entro \pm 15 giorni **lavorativi** dallo scadere del termine per la presentazione delle controdeduzioni, le stesse si riterranno accolte.

3) Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare - salva la sua facoltà di adire l'Autorità giudiziaria - può promuovere nei venti giorni successivi - anche per mezzo della Associazione sindacale cui aderisce o ha conferito mandato - la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore della direzione provinciale del lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resterà sospesa sino alla definizione del predetto giudizio di arbitrato.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be full names and others that are more stylized or abbreviated. One signature at the top center is clearly legible as 'Fallu'. Other signatures include 'EJ', 'Cell', 'AR', 'S', and several others that are less distinct.

PARTE RETRIBUTIVA

Art. 112 - Aumenti Retributivi e nuovi minimi contrattuali

DECORRENZE E IMPORTI DEGLI AUMENTI

Livelli	01/12/2021	01/09/2022	01/07/2023	TOTALI
8°	€ 30,75	€ 30,75	€ 24,60	€ 86,10
7°	€ 30,00	€ 30,00	€ 24,00	€ 84,00
6°	€ 27,25	€ 27,25	€ 21,80	€ 76,30
5°	€ 25,75	€ 25,75	€ 20,60	€ 72,10
4°	€ 25,00	€ 25,00	€ 20,00	€ 70,00
3° super	€ 24,25	€ 24,25	€ 19,40	€ 67,90
3°	€ 23,75	€ 23,75	€ 19,00	€ 66,50
2° super	€ 22,75	€ 22,75	€ 18,20	€ 63,70
2°	€ 22,50	€ 22,50	€ 18,00	€ 63,00
1°	€ 13,50	€ 13,50	€ 10,80	€ 37,80

Di conseguenza i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Livelli	01/12/2021	01/09/2022	01/07/2023	Scala parametrica
8°	€ 2.218,85	€ 2.249,60	€ 2.274,20	123
7°	€ 2.072,50	€ 2.102,50	€ 2.126,50	120
6°	€ 1.906,55	€ 1.933,80	€ 1.955,60	109
5°	€ 1.811,35	€ 1.837,10	€ 1.857,70	103
4°	€ 1.744,50	€ 1.769,50	€ 1.789,50	100
3° super	€ 1.704,15	€ 1.728,40	€ 1.747,80	97
3°	€ 1.667,25	€ 1.691,00	€ 1.710,00	95
2° super	€ 1.617,95	€ 1.640,70	€ 1.658,90	91
2°	€ 1.584,00	€ 1.606,50	€ 1.624,50	90
1°	€ 1.242,80	€ 1.256,30	€ 1.267,10	54

L'indennità di funzione pari ad € 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dal 1° Settembre 1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.



Art. 113 - WELFARE SANITARIO

In applicazione del c.c.n.l. 27 aprile 2017, le parti hanno contribuito all'attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale "Sanimoda".

Le Parti firmatarie del presente c.c.n.l. intendono confermare le garanzie attivate per tutti i dipendenti e, a tal fine, convengono:

- a) di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile, a carico delle imprese, che viene mantenuto in 12,00 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese;
- b) di confermare che il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la R.S.U.:

~~Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare un fondo attraverso un contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 8 euro per 12 mensilità, a decorrere dal 1° gennaio 2019, incrementati di ulteriori 4 euro, per un totale di 12, a partire dal mese di settembre 2019.~~

~~Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.~~

~~Entro il mese di dicembre 2018 le parti individueranno il fondo di assistenza contrattuale con l'intento, ove fosse già costituito, di aderire ad un fondo intersettoriale sanitario del settore moda. L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con pari costi o superiori a quelli di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza del Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le RSU/OOSS.~~



Art. ... Competitività e dumping contrattuale

Premessa

Il fenomeno del dumping contrattuale è diffuso anche nell'industria delle Calzature, creando situazioni di concorrenza sleale all'interno del settore. Esistono, infatti, alcuni contratti collettivi diversi da quelli firmati dalle Associazioni Datoriali e Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale che introducono nel mercato del lavoro italiano elementi distorsivi, creando una non corretta e sleale competizione tra aziende.

Tutto ciò, da un lato, non giova alla qualità delle produzioni e del lavoro e, dall'altro, non corrisponde al valore della responsabilità sociale dell'impresa, elemento unico e vanto assoluto della Calzatura del nostro Paese.

In attesa del completamento del processo di certificazione della rappresentanza, le Parti auspicano che il Ccnl di settore diventi sempre più di diffusa applicazione e, in tal senso, intendono procedere come segue:

1 Impegno delle aziende committenti

Le aziende che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro e che sono committenti di lavorazioni a terzi in regime di appalto o fornitura, si impegnano a inserire nel contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese appaltatrici, operanti nel territorio nazionale, l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza, sottoscritto dalle Associazioni d'impresa e dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. si incontreranno con cadenza annuale al fine di verificare gli effetti della disciplina di cui al presente articolo e valutare eventuali ulteriori azioni comuni finalizzate a promuoverne la diffusione nell'ambito della filiera di riferimento.

2 Accordi di confluenza

Nell'ottica di agevolare il passaggio al Ccnl di competenza, le aziende del settore della Calzatura interessate potranno raggiungere intese sindacali aziendali con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del presente CCNL, con le quali sarà definita la confluenza di tali aziende con i loro lavoratori nell'applicazione del presente Ccnl Calzature. Tali accordi dovranno prevedere, oltre alla dichiarazione formale di adesione, i tempi e le modalità di passaggio per la completa e definitiva applicazione di tutti gli istituti entro e non oltre i 36 mesi. Si procederà, infine, a una verifica congiunta, anche in ordine a eventuali pendenze da sistemare.

Le procedure da seguire dovranno prevedere il coinvolgimento delle rispettive Associazioni di appartenenza e delle eventuali Rsu. Gli accordi, infine, dovranno essere inviati all'Osservatorio Nazionale che periodicamente si riunirà, farà il punto della situazione e intraprenderà le opportune azioni positive.



Allegato 1 all'accordo del 21 giugno 2021

Contributo una tantum per il rinnovo contrattuale

In relazione all'entrata in vigore del presente CCNL, le aziende comunicheranno che le ooss stipulanti chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota da trattenere sulla retribuzione, a titolo di quota volontaria di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, da devolversi alle Organizzazioni Sindacali Nazionali.

Le relative modalità e tempistiche saranno stabilite dalle parti attraverso un apposito accordo nazionale,



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. Notable signatures include a large, sweeping signature at the bottom center, a signature that appears to be 'Foster' in the upper right, and several smaller initials and names like 'Al', 'Pae', and 'ho'.

Allegato 2 all'accordo del 21 giugno 2021

Le Parti, in fase di stesura definitiva, si impegnano a recepire l'accordo interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, ai fini della sua più ampia condivisione e applicazione.

Handwritten signatures and initials, including the word "Galler" and "Per".

Allegato 3 all'accordo del 21 giugno 2021

Le parti si impegnano, nell'arco della durata del vigente CCNL, a costituire Commissioni Paritetiche Specifiche che si occupino dei seguenti istituti contrattuali:

Inquadramento

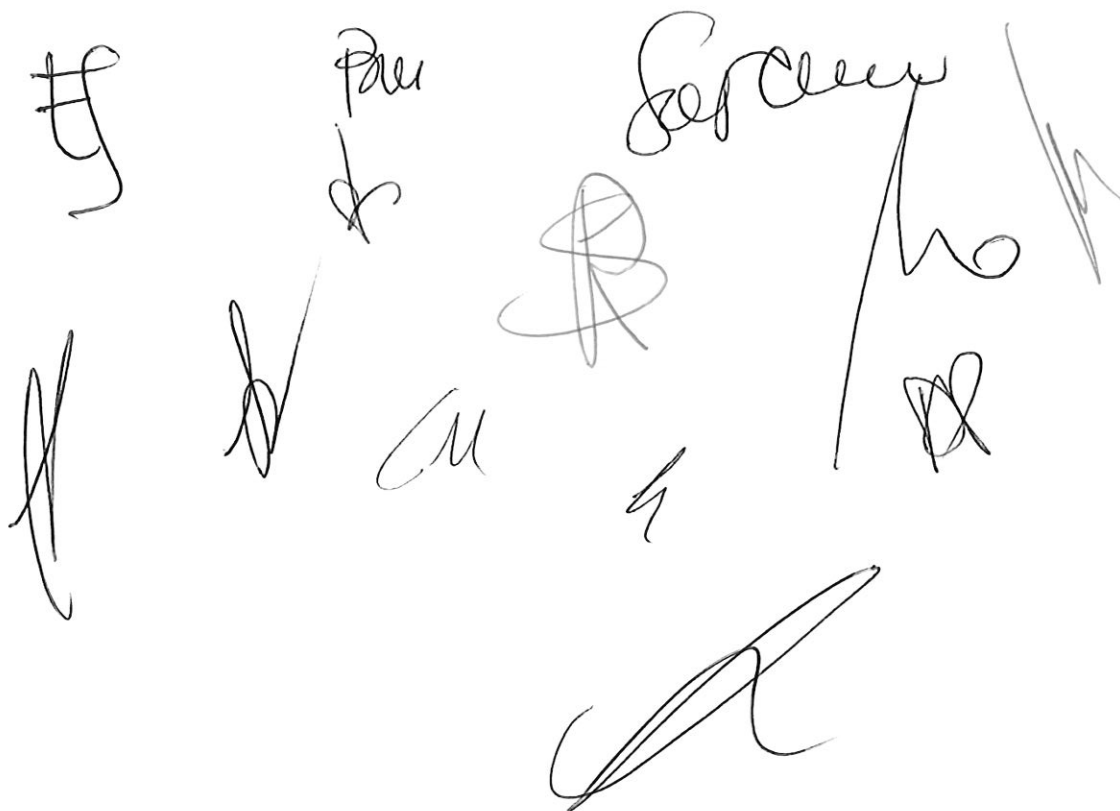
La Commissione si occuperà di valutare l'adeguatezza dei profili professionali previsti nel presente CCNL, con lo scopo di aggiornarli e di valutare quanto previsto dall'accordo 24/5/2012 allegato al CCNL 29/11/2013.

Flessibilità

La Commissione si occuperà di valutare l'attuazione e l'idoneità dello strumento a soddisfare le esigenze delle aziende e dei lavoratori in termini di modalità e condizioni di utilizzo.

Ferie

La Commissione si occuperà di valutare l'adeguatezza del vigente articolato contrattuale a soddisfare le esigenze delle aziende e dei lavoratori.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be full names and others that are simple initials or symbols.

Handwritten notes and signatures in cursive script, including the word "Lepidoptera" and various initials and symbols.

64

8

the

seen

4

12

15

4

8