


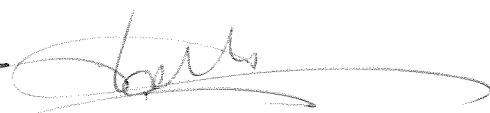


Firenze, 26 maggio 2023

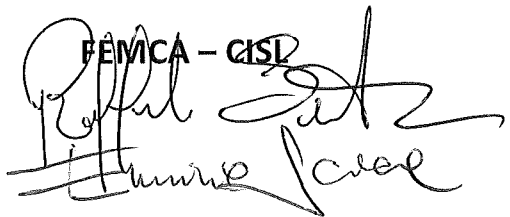
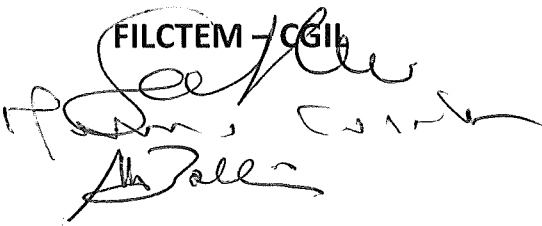
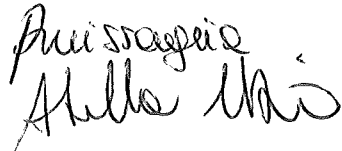
ASSOPELLETTIERI
con l'assistenza di **CONFINDUSTRIA MODA**
e
FEMCA-CISL – FILCTEM-CGIL – UILTEC-UIL

hanno sottoscritto la presente

IPOSTESI DI RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO
per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei
e ombrelli e ombrelloni

aprile 2023 – marzo 2026



ASSOPELLETTIERI

CONFINDUSTRIA MODA


FEMCA - CISL

FILCTEM - CGIL

UILTEC - UIL


Art. 6 - Decorrenza e durata

Il presente contratto stipulato il **26 maggio 2023** decorre dal **1° aprile 2023** e scade al **31 marzo 2026** sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal **26 maggio 2023**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.

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.

Art. 10 - Contrattazione di 2° livello

(...omissis...)

6 - Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)

Ai fini dell'incentivazione alla contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, è riconosciuto un importo a titolo di "Elemento di Garanzia Retributiva – EGR".

Tale elemento sarà del pari riconosciuto 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'EGR, pari a ~~200,00~~ **230** euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno con riferimento all'anno precedente.

L'importo dell'EGR sarà elevato a ~~230,00~~ **310,00** euro lordi annui con decorrenza dall'anno ~~2021~~ **2024**.

L'importo dell'EGR, che è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente all'erogazione e 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.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a 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'EGR per l'anno di competenza.

Art. 14 - Lavoro esterno

Le Parti, nel prendere atto del ricorso strutturale nell'ambito del settore a lavorazione presso terzi per l'effettuazione di produzioni presenti o meno nel ciclo di lavoro delle aziende committenti, affermano che il lavoro presso terzi debba avvenire nel rispetto delle leggi e dei contratti. In presenza di eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di lavoro di pertinenza e delle leggi sul lavoro, le Parti esprimono il loro rifiuto di tali forme e si impegnano ad adoperarsi nell'ambito delle proprie competenze per il superamento di dette situazioni.

Per esprimere questa volontà e per consentire di conseguenza una più efficace tutela dei lavoratori occupati in imprese del settore svolgenti lavorazioni per conto terzi presenti nel ciclo produttivo dell'azienda committente, fermo restando che l'applicazione degli impegni sotto riportati non può avere incidenza sui rapporti commerciali delle imprese committenti, né implica responsabilità alcuna da parte delle medesime per comportamenti di terzi:

1) le aziende committenti lavorazioni a terzi inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da esse applicato;

2) Le aziende committenti lavoro a terzi aventi oltre ~~60 (sessanta)~~ **50 (cinquanta)** dipendenti, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le R.S.U. sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale con riferimento alla quantità ed al tipo di lavorazione nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da queste applicati.

3) Le Associazioni Industriali e le Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti, costituiranno entro tre mesi, dalla richiesta di queste ultime, una commissione formata da tre membri per ciascuna delle due Parti con i seguenti compiti:

- acquisire gli elementi necessari alla valutazione del fenomeno. A tale scopo l'Associazione Industriale territoriale metterà a disposizione della Commissione l'elenco delle aziende che commettono lavoro a terzi e l'elenco delle aziende che lavorano per conto terzi. Per ogni singola azienda avente oltre ~~60 (sessanta)~~ **50 (cinquanta)** dipendenti l'Associazione territoriale fornirà alla commissione anche i nominativi delle aziende cui il lavoro è stato commesso nei 12 mesi precedenti.

- Saranno inoltre fornite indicazioni relative alla localizzazione delle aziende terziste (anche fuori dal territorio di competenza), il comparto in cui operano e il tipo di lavorazione effettuato, la loro natura industriale o artigianale;

- utilizzare tali elementi, insieme ad ogni altro dato diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano corso all'applicazione del contratto collettivo di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;

- Nei casi di cui al punto precedente, promuovere le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione. Comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di pertinenza, la Commissione inviterà per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza. Ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale

accertata esistenza di lavoro irregolare, la Commissione prenderà in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste.

4) Anche in riferimento ai problemi occupazionali, nei casi in cui le aziende committenti, a causa di situazioni temporanee di mercato o di crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, facciano ricorso a riduzioni o sospensioni di orario di lavoro o riduzione di personale, nel corso delle procedure previste DL.gs 148/2015 e dalla Legge n. 223 del 23 luglio 1991 (All. V) daranno anche comunicazione per un esame in materia, dell'eventuale ricorso a lavoro presso terzi presente nel ciclo produttivo delle stesse aziende committenti.

5) A livello nazionale le Parti effettueranno periodiche valutazioni del fenomeno e dei risultati raggiunti studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì quando necessario, i lavori delle Commissioni territoriali.

6) La commissione è impegnata alla dovuta riservatezza nell'uso dei dati in proprio possesso.

7) Le aziende committenti comunicheranno, tramite la propria Associazione territoriale, alle Associazioni territoriali nelle aree del Mezzogiorno (si intendono per aree del Mezzogiorno quelle individuate dalla Legge n. 64/86) l'elenco delle aziende terziste situate nei territori di loro competenza, con l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le medesime hanno dichiarato di applicare.

Le Associazioni Industriali territoriali del Mezzogiorno metteranno a disposizione della Commissione di cui fanno parte, l'elenco complessivo delle aziende terziste situate nella provincia di loro competenza, con l'annotazione del contratto collettivo che le medesime hanno dichiarato di applicare.

(...omissis...)

Art. 15 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

(...omissis...)

Modalità delle votazioni

~~I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, utilizzando le ore di assemblea.~~

Si fa integrale riferimento a quanto previsto dall'art.12 dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

Art. 18 - Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive, indipendentemente dal numero dei dipendenti delle stesse, per la trattazione di materie sindacali e del lavoro.

Le assemblee potranno essere convocate unitariamente o disgiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL oppure dalle RSU dell'unità produttiva di riferimento.

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

Qualora le assemblee siano convocate dalla Singola Organizzazione Sindacale queste si svolgeranno fuori dall'orario di lavoro (da definire in funzione degli accordi in essere tra le tre OOSS).

Qualora la convocazione dell'assemblea avvenga unitariamente ovvero ad opera della RSU costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento della stessa durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali verrà corrisposta la retribuzione.

Le Assemblee retribuite di cui sopra potranno essere convocate durante l'orario di lavoro, nell'ambito delle 10 ore previste, anche disgiuntamente da Filctem, Femca e Uiltec, per un massimo di 1 ora all'anno per ognuna delle tre organizzazioni citate, firmatarie del presente CCNL.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

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

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

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

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

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

Nell'ambito delle ore di assemblea viene riservata un'ora per l'illustrazione, a richiesta delle OOSS firmatarie il ccnl, della previdenza integrativa PREVIMODA. All'Assemblea potrà partecipare, previa informazione all'azienda, un esperto dei sistemi previdenziali segnalato dalle OOSS.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali, regionali, territoriali/ provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda.

La presente regolamentazione attua quanto previsto dall'Art. 20 della Legge 20.5.1970, n. 300 (All. III).

(...omissis...)

Artt. 31 e 31 Bis – Contratto a termine

(...omissis...)

Nella fase di stesura definitiva del presente contratto nazionale o in corso di vigenza dello stesso, le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente le nuove norme di legge in materia di contratto a termine che sono attualmente in discussione in sede parlamentare e, in relazione al nuovo contesto di legge, concordare ogni opportuno adeguamento, aggiornamento o integrazione della presente disciplina contrattuale dell'istituto.

ART. 36 bis - Banca delle ore

L'istituzione della banca è entrata in vigore a far data 1° gennaio 2001.

Per dare attuazione all'accumulo di ore del presente articolo, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta.

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una "Banca individuale delle ore" le prime ~~40~~ 50 ore annue di lavoro straordinario / supplementare (part-time) che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che saranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Inoltre, confluiranno nella "Banca ore individuale" le quattro giornate complessive di permesso per ex festività di cui all'art. 44 (giorni festivi - punto "D") del presente ccnl.

I riposi accantonati potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria o della maturazione delle ex festività, 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 alle infungibilità delle mansioni svolte.

Non danno luogo all'accumulo le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

Sono altresì escluse dall'accumulo le aziende nelle quali sia stato concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate di permesso per ex festività e che tali ore siano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2005 nella banca delle ore – se già attivata da parte del lavoratore – confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

Art 39 - Regime di orario a tempo parziale (Part-Time)

A - DISPOSIZIONI GENERALI

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore. Le Parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo

parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'10% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

~~In particolare~~ **Inoltre**, le aziende, entro il limite complessivo ~~dell'8~~ **del 12%**, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da: ~~gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.~~

- **necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata;**
- **necessità di assistenza (riconosciuta ai sensi della legge 104/92) di una persona convivente con totale e permanente inabilità, riconosciuta ai sensi dell'art.3, comma 3 della legge n.104/92, con una percentuale di invalidità pari al 100% e con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;**
- **necessità di assistenza di figlio convivente portatore di handicap;**
- **ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.**

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché morbo di Crohn, morbo di Cooley e gravi malattie cardiovascolari, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8 **12%** di cui al comma 6 del presente articolo.

Art. 53 - Aspettative – Permessi

(...omissis...)

5 - Permessi per i lavoratori padri Congedo di paternità obbligatorio

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 comma 24 della Legge n 92/2012, il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio ha la facoltà di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno.

~~Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.~~

~~In tale ultima ipotesi, per il periodo dei due giorni goduti in sostituzione della madre è riconosciuta una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta una indennità pari al 100% della retribuzione.~~

Ai sensi di legge, il congedo obbligatorio del padre lavoratore ha la durata di 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno **quindici cinque** giorni prima dei medesimi.

6 – Aspettativa per terapie di fecondazione assistita

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate dalle strutture sanitarie, potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni complessivi). Tale aspettativa sospende a qualsiasi fine, di legge e di contratto, il rapporto di lavoro.

(...omissis...)

Dichiarazione a verbale 1

Le Parti provvederanno ad attivarsi in sede legislativa affinché la disciplina attualmente in vigore per i donatori di sangue venga estesa ai donatori di midollo osseo, con gli opportuni adattamenti in ragione delle diverse caratteristiche delle due fattispecie.

Dichiarazione a verbale 2

Le Parti, in applicazione di quanto disposto dalla legge 20 maggio 2016, n.76, art.1, comma 20, confermano che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrano nel presente CCNL, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso e ai conviventi di fatto ai sensi dell'art.1, commi 36 e seg. della stessa legge.

Art. 53 bis – Congedi e permessi

(...omissis...)

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'Puri', another 'All', and others that are less legible. The signatures are scattered across the bottom right quadrant of the page.

5. Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa in tale tema.

In particolare, ai sensi dell'art.24, comma 1, del D.Lgs. n.80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

Art. 57 - Malattia e infortunio non sul lavoro Assenze – Reperibilità - Conservazione del posto - Trattamento economico

(...omissis...)

C - Conservazione del posto

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

~~Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è stato elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistemate che, neoplasie maligne.~~ **gravi patologie, comprese quelle oncologiche e degenerative, debitamente accertate e certificate dall'autorità sanitaria e valutate come invalidanti dal medico competente.**

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.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto 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.

(...omissis...)

ART. 59 – Facilitazioni per i lavoratori studenti (ex 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, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici: a - saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;

b - saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali; c - usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;

c – usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;

d - usufruiranno 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~~ **120** ore annue pro – capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

(...omissis...)

Art. 81 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

La risoluzione del rapporto di lavoro dell'operaio e dell'apprendista non in prova, potrà avere luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di ~~una settimana lavorativa (cioè 40 ore su 5 giornate)~~, pari a:

anni di servizio	livello 4° e 4°S	livello 2° e livello 3°
Fino a 5 anni compiuti	4 settimane	2 settimane
Oltre i 5 anni e fino a 10	5 settimane	3 settimane
Oltre i 10 anni	6 settimane	4 settimane

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio o l'apprendista in qualunque giorno successivo al preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha il diritto di trattenere sulle competenze dovute l'equivalente del preavviso non prestato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato al lavoratore altro preavviso prima di poter procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

A richiesta dell'operaio, in caso di preavviso, l'azienda concederà permessi per la ricerca di altra occupazione.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

A norma dell'ultimo comma dell'Art. 2118, Codice Civile, l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Le Parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'Art. 1 - comma 41 della Legge 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

Art. 89 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue, per l'intermedio che abbia superato il periodo di prova:

anni di servizio	livelli 5° - 4° S - 4°
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo
Oltre i 5 anni e fino ai 10 anni	2 mesi
Oltre i 10 anni	2 mesi e mezzo

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

A norma dell'ultimo comma dell'Art. 2118 Codice Civile l'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dall'azienda anche nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Le Parti convengono in applicazione di quanto previsto dall'Art. 1 - comma 41 della Legge 92/2012 che la malattia o l'infortunio non sul lavoro non determinano la sospensione del decorso del preavviso di licenziamento.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some appear to be initials like 'ES', 'Pru', 'Olu', and others that are more stylized and difficult to decipher.

PARTE ECONOMICA

Art. 101 – Minimi contrattuali di paga o stipendio

Alle previste decorrenze, i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui alle allegate tabelle.

Fino al 30 novembre 2023 restano in vigore i minimi contrattuali indicate nelle tabelle di cui all'art.101 del CCNL 18 ottobre 2021

La scala parametrica è a parametro 100 sul 3^a liv.

PELLETTERIA					
Livello	parametri	Dic. 2023	Dic. 2024	Dic. 2025	Aumento contrattuale
6	126,72	76,03 €	76,03 €	76,03 €	228,09 €
5	115,68	69,41 €	69,41 €	69,41 €	208,23 €
4s	108,21	64,93 €	64,93 €	64,93 €	194,79 €
4	105,47	63,28 €	63,28 €	63,28 €	189,84 €
3	100,00	60,00 €	60,00 €	60,00 €	180,00 €
2	94,52	56,71 €	56,71 €	56,71 €	170,13 €
1	56,84	34,10 €	34,10 €	34,10 €	102,30 €

OMBRELLI					
Livello	parametri	Dic. 2023	Dic. 2024	Dic. 2025	Aumento contrattuale
6	126,72	76,03 €	76,03 €	76,03 €	228,09 €
5	115,68	69,41 €	69,41 €	69,41 €	208,23 €
4	105,47	63,28 €	63,28 €	63,28 €	189,84 €
3	100,00	60,00 €	60,00 €	60,00 €	180,00 €
2	94,52	56,71 €	56,71 €	56,71 €	170,13 €
1	56,84	34,10 €	34,10 €	34,10 €	102,30 €

PELLETTERIA				
Livello	Minimi fino al 30/11/2023	Minimi dal 1/12/2023	Minimi dal 1/12/2024	Minimi dal 1/12/2025
6	2.184,12 €	2.260,15 €	2.336,18 €	2.412,21 €
5	1.977,01 €	2.046,42 €	2.115,83 €	2.185,24 €
4s	1.852,54 €	1.917,47 €	1.982,40 €	2.047,33 €
4	1.810,42 €	1.873,70 €	1.936,98 €	2.000,26 €
3	1.731,70 €	1.791,70 €	1.851,70 €	1.911,70 €
2	1.643,87 €	1.700,58 €	1.757,29 €	1.814,00 €
1	1.277,56 €	1.311,66 €	1.345,76 €	1.379,86 €

Due del

OMBRELLI				
Livello	Minimi fino al 30/11/2023	Minimi dal 1/12/2023	Minimi dal 1/12/2024	Minimi dal 1/12/2025
6	2.130,79 €	2.206,82 €	2.282,85 €	2.358,88 €
5	1.910,77 €	1.980,18 €	2.049,59 €	2.119,00 €
4	1.773,83 €	1.837,11 €	1.900,39 €	1.963,67 €
3	1.685,86 €	1.745,86 €	1.805,86 €	1.865,86 €
2	1.599,93 €	1.656,64 €	1.713,35 €	1.770,06 €
1	1.251,01 €	1.285,11 €	1.319,21 €	1.353,31 €

Nota alle Tabelle relative al comparto Ombrelli-Ombrelloni

Con decorrenza dal 1° novembre 2021 l'indennità di contingenza e l'EDR sono conglobati nei minimi di paga base o stipendio

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including what appears to be 'LPS', 'Pu', 'Ala', and 'Cla'. The handwriting is cursive and somewhat illegible.

Art. 102 - Inquadramento lavoratori (articolo 33) - Declaratorie ed esemplificazioni*(...omissis...)***2° LIVELLO***(...omissis...)***f) Per tutti i settori**

- . Addetti a lavori discontinui o mansioni di semplice attesa o custodia
- . Autisti, motocarri
- . Guardiani
- . Fattorini, portinai, custodi
- . Addetti al magazzino con meri compiti operativi
- . **i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia**
- . **i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo non superiore a mesi 12**

1° LIVELLO**Appartengono a questo livello:**

- a) ~~i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia~~
- b) ~~i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore, per un periodo non superiore a mesi 12~~

I lavoratori inquadrati al primo livello alla data del 26 maggio 2023 saranno passati al 2° livello entro il 31 dicembre 2023.

Art 103 – Nuovo inquadramento “Commissione Tecnica Paritetica per l’inquadramento”~~Sperimentazione – Indennità di Posizione Organizzativa (IPO) (Inquadramento unico dei lavoratori – art. 33)~~**“Commissione Nazionale Tecnica Paritetica per l’inquadramento”**

Nel triennio di vigenza del ccnl opererà una apposita “Commissione Tecnica Paritetica per l’inquadramento” - composta da pari numero di Rappresentanti designati dalle due Parti - cui è demandato il compito di individuare e procedere all’inquadramento:

- . di mansioni obiettivamente nuove;
- . nonché di quelle che in seguito ad innovazioni tecnologiche abbiano subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia.

La Commissione si riunirà a richiesta di una delle Parti in presenza di un problema di inquadramento che abbia carattere generale.

La Commissione, accertata preliminarmente la propria competenza, esaminerà il contenuto professionale della mansione individuata, elaborerà la relativa esemplificazione e procederà all’inquadramento sulla base dei criteri contrattuali, anche con eventuale ricorso ad elementi di valutazione concordemente ritenuti idonei.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Le conclusioni, cui la Commissione perverrà di comune accordo, saranno sottoposte alle Organizzazioni stipulanti, per la ratifica e una volta che saranno state concordemente accolte integreranno il presente contratto collettivo nazionale di lavoro. La "Commissione nazionale paritetica per l'inquadramento" effettuerà attività di ricerca e di confronto per verificare motivazioni, criteri di elaborazione e di attuazione nonché effetti pratici di esperienze innovative. A tal fine le Organizzazioni Nazionali provvederanno a far pervenire alla Commissione nazionale settoriale per l'inquadramento i testi delle intese raggiunte. I risultati degli studi compiuti saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni stipulanti, che si riuniranno per una verifica dei risultati stessi.

La Commissione decide all'unanimità.

Le Parti si impegnano a designare i propri rappresentanti nell'ambito della Commissione Tecnica Paritetica Nazionale e a dare inizio ai suoi lavori entro il ~~30 giugno 2021~~ **30 settembre 2023**.

Nell'ambito della medesima Commissione per l'inquadramento ed entro 6 mesi dalla sua costituzione, sarà esaminata congiuntamente la proposta di revisione dell'inquadramento professionale formalmente presentata ad Assopellettieri dalle organizzazioni sindacali Femca-Filctem-Uiltec.

I lavori di studio della Commissione e di approfondimento – anche presso le aziende – si dovranno concludere entro i successivi 12 mesi, con l'obiettivo di presentare alle Parti firmatarie una proposta condivisa di nuovo inquadramento professionale.

Per agevolare l'operatività della Commissione saranno nominati due coordinatori, uno da Assopellettieri ed uno dalle organizzazioni sindacali.

"Sperimentazione"

Testo abrogato

Art. 105 – Fondo intersettoriale di previdenza complementare

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del Fondo Previmoda, con decorrenza 1° gennaio 2012 è stato elevato di 0,30 punti percentuali passando dall'1,20% all'1,50%.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, con decorrenza dal 1° aprile 2022 il contributo a carico dell'azienda è elevato al 2,00%.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, con decorrenza dal 1° luglio 2025 il contributo a carico dell'azienda è elevato al 2,30%.

(...omissis...)

Art. 106 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti firmatarie del presente ccnl intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa a decorrere dal 1 settembre 2018.

A tal fine concordano:

1. di finanziare a fare data dal settembre 2018 tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese di € 8,00, 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 13mo mese – per il rapporto a tempo determinato. Il suddetto contributo è elevato a 12,00 euro mensili con decorrenza dal 1° aprile 2021.

Con lo scopo di migliorare le prestazioni a beneficio dei lavoratori del settore, con il passaggio al piano sanitario Premium, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 il contributo medesimo è elevato a 15 euro.

2. di avviare entro il 1 gennaio 2018 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale.

3. 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, che in ogni modo avranno sempre facoltà di aderire al presente fondo. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le RSU/OOSS.

Inoltre, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, tramite Sanimoda sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore una assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC). Saranno iscritti a tale assicurazione i lavoratori, individuati ai sensi del presente articolo, in forza alla suddetta data. Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a Sanimoda unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario di cui al presente articolo. Tale contributo avrà decorrenza dal 1° ottobre 2023.

Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali con i quali viene già assicurata ai lavoratori dell'azienda una analoga copertura assicurativa contro la non autosufficienza con costi pari o superiori a quelli di cui sopra. In tali casi, azienda e RSU si incontreranno per verificare la specifica situazione e, in caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza.

EFFICACIA DELL'ACCORDO – CONDIZIONE SOSPENSIVA

Il presente accordo di rinnovo del CCNL viene dalle organizzazioni sindacali sottoscritto con riserva, in modalità di ipotesi. Si riterrà confermato e a tutti gli effetti valido ed efficace all'esito della determinazione delle assemblee dei lavoratori che le OO.SS.NN. si impegnano a comunicare per iscritto ad Assopellettieri entro e non oltre il 31 luglio 2023.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. They are positioned below the main text, likely representing the signatories mentioned in the 'EFFICACIA DELL'ACCORDO' section.

Linee guida sulla Partecipazione

Le Parti, nel condividere lo sviluppo della cultura della partecipazione nelle aziende del settore, intendono fornire indicazioni per la promozione di percorsi che possano coinvolgere anche le rispettive organizzazioni territoriali, le aziende, i lavoratori e le RSU, offrendo spunti per la sperimentazione di progetti condivisi.

Le linee guida sulla partecipazione rappresentano un contributo per caratterizzare e orientare le dinamiche partecipative e per individuare gli elementi chiave di un percorso di partecipazione valorizzando i riferimenti culturali, le aspettative e gli obiettivi generali in grado di delineare concretamente percorsi e pratiche attuative.

Che cosa è la partecipazione

La partecipazione nell'impresa riguarda quell'insieme di attività culturali, organizzative, di formazione e professionali che si declinano in molteplici forme quali:

- **la partecipazione indiretta**, che definisce le modalità della consultazione fra le parti sociali, le procedure di concertazione, di orientamento e di contrattazione collettiva.
- **La partecipazione diretta**, che definisce le modalità di consultazione del dipendente sull'organizzazione dell'impresa e sui sistemi di produzione.
- **La partecipazione economica**, il cui fondamento è la retribuzione e il sistema premiante e si realizza attraverso la definizione e il perseguimento di obiettivi condivisi.

La partecipazione indiretta - le rappresentanze

Al fine di preparare un terreno favorevole allo sviluppo della partecipazione diretta dei lavoratori nelle aziende, con le forme della partecipazione indiretta si attivano pratiche e strumenti dedicati allo sviluppo delle conoscenze sulla gestione partecipata dei processi organizzativi e strategici:

- la definizione di procedure formali, relative all'informazione sulle decisioni strategiche dell'impresa e sui processi di sviluppo, alla consultazione sulle scelte, al controllo delle procedure e delle garanzie ambientali e sociali;
- l'eventuale costituzione di organismi congiunti tra le parti sociali dotati di potere di orientamento, indirizzo e controllo nelle materie dell'organizzazione del lavoro, della pari opportunità, della formazione professionale, della salute e della sicurezza;
- la costituzione di organismi congiunti tra le parti sociali dotati di potere di regolazione e risoluzione delle controversie collettive;
- la definizione di sistemi collettivi, concordati e misurabili, di remunerazione per obiettivi.

La partecipazione diretta - i lavoratori

La **partecipazione dei lavoratori** trova possibilità di espressione nei campi dell'organizzazione del lavoro, della valorizzazione delle competenze, dello sviluppo relazionale tra le persone e il gruppo di lavoro (partecipazione organizzativa).

La partecipazione organizzativa nell'azienda, sviluppata concretamente nell'ambito di un coerente sistema collaborativo, valorizza e rafforza il benessere del lavoratore nell'impresa e contribuisce allo stesso tempo come fattore essenziale al consolidamento della competitività aziendale ed al miglioramento ulteriore delle condizioni generali del lavoro.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right that appears to be 'Pui'.

Di seguito alcune indicazioni per la definizione di un percorso virtuoso verso una migliore partecipazione organizzativa dei lavoratori nell'impresa.

- **Sensibilizzazione e condivisione del progetto partecipativo:** occorre condividere il progetto di cambiamento che si intende promuovere, fornendo a tutti i lavoratori le informazioni necessarie per comprenderne la portata, la valenza e le finalità. Questo primo passo si realizza nella dimensione delle relazioni industriali.
- **Preparazione alla partecipazione:** una attività formativa finalizzata allo sviluppo di un sistema di valori condivisi. Si dovranno prendere in considerazione i caratteri che la partecipazione assumerà, i rischi e i fattori di successo, le responsabilità e gli atteggiamenti necessari per la condivisione delle iniziative di partecipazione.
- **Costruzione operativa del progetto:** nell'ambito di un apposito gruppo di lavoro, dotato delle necessarie competenze ed attitudini, si attiva un percorso di analisi organizzativa che porrà le basi per lo sviluppo del progetto operativo.
- **L'attuazione:** è la fase nella quale è necessario distribuire e dosare le risorse in campo per la riuscita del progetto, per la corretta integrazione delle competenze, dei comportamenti, dei compiti.
- **La valutazione dell'esperienza organizzativa:** è la verifica – periodica e finale – dei risultati raggiunti tramite le attività di partecipazione realizzate e dell'utilità e del buon funzionamento del nuovo processo organizzativo. In questa fase vi è la possibilità di costruire modalità di accertamento condiviso dei processi, la condivisione dei meccanismi di correzione e autocorrezione.
- **L'attivazione di pratiche contrattuali.** La progettualità e i cambiamenti attivati possono determinare mutamenti essenziali nella realtà aziendale, come un aumento della produttività, un aumento della redditività, il miglioramento dell'organizzazione con la conseguente valorizzazione del tempo. Tali variazioni possono definirsi in regole, possono fare parte della contrattazione attuale e/o futura.

I vantaggi attesi della partecipazione organizzativa:

- il miglioramento della percezione della propria posizione nell'ambito dell'organizzazione generale;
- la definizione delle aree di collaborazione, l'integrazione delle competenze;
- l'incentivo all'autodiagnosi e alla diagnosi organizzativa, con lo sviluppo di pratiche autocorrettive;
- il potenziamento delle capacità di osservazione dei processi a fini della valutazione;
- la definizione condivisa degli obiettivi e dei compiti del gruppo;
- la sperimentazione di nuovi percorsi e opportunità di partecipazione;
- la contrattazione basata su obiettivi e indicatori di performance trasparenti, concreti e condivisi.

La partecipazione economica

Le modalità attuative della partecipazione economica sono rinviate alle linee guida sulla contrattazione aziendale.

Linee Guida per la promozione della Responsabilità Sociale di Impresa

Le presenti linee guida si propongono fornire alle imprese ed ai lavoratori del settore utili indicazioni per la conoscenza e la diffusione di pratiche di Responsabilità Sociale di Impresa autentiche, per contribuire alla crescita qualitativa del sistema industriale.

L'obiettivo è quello di favorire l'adozione di pratiche di RSI condivise dalle aziende, dai lavoratori e dalle loro rappresentanze.

In coerenza con l'obiettivo della diffusione delle pratiche di Responsabilità Sociale di Impresa, si richiamano in questa sede gli atti e gli accordi esistenti a livello globale per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda 2030 sottoscritto nel settembre 2015 dai governi di 193 Paesi membri dell'ONU, ingloba 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile in un grande programma d'azione per un totale di 169 traguardi. Tutti coloro che hanno responsabilità rispetto agli obiettivi dello sviluppo sostenibile, tra cui anche le imprese del settore ed i loro lavoratori, sono chiamati a impegnarsi per la realizzazione dei suddetti traguardi.

Le aziende, condividendo i suddetti obiettivi di sviluppo sostenibile, realizzano i propri sistemi di Responsabilità Sociale d'Impresa tramite azioni volontarie, ispirate ad un approccio sistemico tra tutti i soggetti (i portatori di interesse) che interagiscono in ogni aspetto delle attività dell'impresa: oltre ai soci stessi, i lavoratori e i loro rappresentanti, tutti gli altri collaboratori, i clienti, i fornitori, la comunità del territorio, la società in generale etc. I portatori di interessi, insieme all'impresa, costituiscono la rete complessa entro cui le azioni si intrecciano e si influenzano vicendevolmente.

L'impresa socialmente responsabile sviluppa, con i portatori di interesse, azioni rispettose di tutti i limiti, (legali, contrattuali, ambientali), realizza iniziative che incrementano il benessere e valorizzano i territori di cui sono parte, attiva pratiche nei campi della sostenibilità sociale, economica e ambientale.

La RSI comporta l'assunzione di una diretta responsabilità per gli impatti che le decisioni e le attività dell'impresa determinano sulla società e sull'ambiente, con l'adozione di comportamenti etici e trasparenti.

La RSI, intesa come processo che si realizza e si consolida nel tempo, può produrre effetti positivi sul sistema delle relazioni in cui l'impresa opera attraverso l'adozione di strategie aziendali e attività pratiche il cui scopo primario è la riduzione di tutti gli impatti, coerentemente con l'esigenza di rendere sostenibile nel lungo periodo l'attività dell'impresa stessa, in risposta alle diverse emergenze.

La Commissione Europea ha stilato, in questa direzione, un piano d'azione per una crescita sostenibile basato su tre principali finalità:

- riorientare gli investimenti verso una crescita sostenibile;
- gestire il cambiamento climatico, l'esaurimento delle risorse, il degrado ambientale e le questioni sociali;
- promuovere la trasparenza e la visione a lungo termine.

I principali strumenti della Responsabilità Sociale di Impresa:

- **Explicitazione della visione etica d'impresa**, intesa sia come sistema di valori che come "contratto sociale" che lega l'impresa ai vari stakeholders.
- **Redazione di un codice etico** che in maniera puntuale combini principi e comportamenti per ogni area a rischio nelle relazioni con ogni stakeholder.

- **Formazione del management e del personale**, per sviluppare, in un'ottica di partecipazione, le competenze per la valutazione di ogni attività d'impresa alla luce della relativa rilevanza etica, con la conseguente assunzione di impegni e di comportamenti coerenti.
- **Definizione di sistemi organizzativi di attuazione**: comitati etici, auditing etico, pratiche di dialogo tra i membri dell'organizzazione per la condivisione di principi e regole, meccanismi di valutazione e incentivazione, ecc.
- **Rendicontazione sociale**: redazione del bilancio sociale o di altre forme di reporting atte ad illustrare la coerenza tra principi, impegni, comportamenti e risultati conseguiti in relazione a ciascuno stakeholder, sotto il profilo sia del valore economico distribuito sia dei benefici sociali e ambientali prodotti e della comunicazione trasparente.
- **Verifica e certificazione esterna** delle performance da parte di organismi indipendenti.
- **Contrasto al dumping contrattuale**, con la definizione di modalità per la segnalazione e la denuncia dei fenomeni distorsivi e illegali.
- **Rating di legalità**: si tratta di un indicatore sintetico per elevati standard di legalità. Tale riconoscimento è attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

Alcune tracce per lo sviluppo della Responsabilità Sociale dell'Impresa:

- Promozione dell'etica aziendale
- Selezione e monitoraggio della catena di fornitura
- Uso efficiente dell'energia e delle risorse idriche
- Riduzione delle emissioni inquinanti
- Certificazioni ambientali
- Investimento nell'economia circolare
- Sviluppo della gestione del rischio, individuando le pratiche non sostenibili
- Predisposizione di piani di miglioramento continuo
- Promozione del benessere collettivo
- Promozione di progetti di partecipazione organizzativa
- Promozione del coinvolgimento e dello sviluppo delle comunità locali.

