

Belluno, 28 aprile 2023

ANFAO – ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI ARTICOLI OTTICI

assistita da

CONFINDUSTRIA MODA

e

FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIL

hanno sottoscritto la presente

**IPOTESI DI RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO
per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria
2023 - 2025**

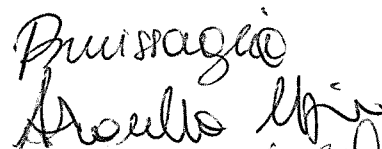
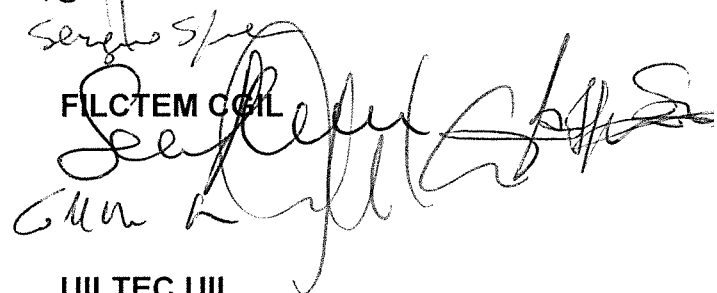
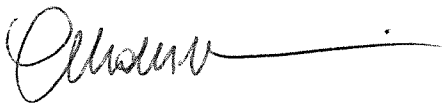
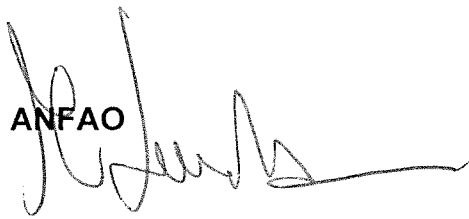
ANFAO

CONFINDUSTRIA MODA

FEMCA/CISL

FILCTEM CGIL

UILTEC UIL



PREMESSA

In occasione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria, le Parti hanno confermato la volontà di rilanciare relazioni industriali settoriali improntate ad uno spirito costruttivo di cooperazione e collaborazione, dando seguito effettivo a quanto già concordato e definito, in particolare, nei capitoli II e III del Contratto Nazionale stesso.

In particolare, con lo scopo di dare concretezza ed evidenza a tale obiettivo, le Parti assumono i seguenti impegni:

1. L'effettiva costituzione dell'Osservatorio Nazionale di Categoria, previsto e disciplinato nell'art.7 del Contratto Nazionale, con la designazione dei rispettivi rappresentanti e la convocazione della prima riunione e della "Sessione annuale sulla politica industriale".
2. Una iniziativa congiunta, nei confronti di aziende e lavoratori, affinché le relazioni sindacali tra Direzioni aziendali ed RSU, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di ciascuna parte come previste e disciplinate dai Cap. II e III del Contratto Nazionale, siano sempre più caratterizzate da collaborazione, trasparenza di informazione e lealtà di comportamenti. In particolare, alle aziende sarà raccomandata una maggiore attenzione nel riconoscimento di un ruolo effettivo della RSU sui seguenti aspetti:

- Informazione e consultazione a livello aziendale (art.7 del CCNL);
- I programmi di formazione continua e di crescita professionale per la generalità dei lavoratori (art.8, Punto 4);
- l'applicazione delle leggi vigenti e del Contratto nazionale in materia di contratti di assunzione a tempo indeterminato, a termine, in somministrazione, in apprendistato, ecc.;
- l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali in materia di organizzazione del lavoro e orari di lavoro;
- l'applicazione delle leggi vigenti e degli istituti del Contratto nazionale ed eventuali specifiche iniziative aziendali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare con riferimento al rientro in azienda dopo la fruizione dei congedi di maternità/paternità e parentali e per la gestione dei figli minori.

Per sostenere tali attività, le Parti dichiarano la disponibilità a partecipare attivamente alla realizzazione di iniziative anche di carattere intersettoriale di formazione congiunta, tra operatori aziendali e operatori o delegati sindacali, con lo scopo di contribuire a costruire una moderna e condivisa cultura delle relazioni industriali e sindacali.

3. La disponibilità ad approfondire e valutare, sia sotto il profilo normativo che per quello organizzativo, la promozione nelle aziende di iniziative di "staffetta generazionale", con lo scopo di incentivare le assunzioni di giovani lavoratori sia agevolando l'uscita anticipata dei lavoratori più anziani che valorizzando, laddove possibile, il loro apporto di conoscenze ed esperienze professionali a beneficio dei più giovani.
4. La diffusione e l'attuazione dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto nel gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e allegato al presente Contratto (all.13). In particolare, con riferimento al punto 4 di tale accordo, le parti confermano l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza, nonché l'assistenza alle stesse nel processo di reinserimento sul mercato del lavoro.
5. **La definizione di Linee Guida strutturate sulla partecipazione dei lavoratori nelle aziende. In particolare, con l'ausilio dell'Osservatorio Nazionale e di EBO, verranno raccolte e messe a disposizione di organizzazioni sindacali e aziende le migliori pratiche adottate sulla materia, nel rispetto di quanto previsto dal presente contratto. Potranno essere oggetto di approfondimento il sistema di informazione e consultazione, l'organizzazione**

del lavoro, le modalità di partecipazione organizzativa e, tenuto conto delle specifiche caratteristiche dimensionali ed organizzative di ogni realtà aziendale, le forme di coinvolgimento sulle scelte strategiche.

Le attività di cui sopra, se necessario, si potranno valere del supporto dell'Ente Bilaterale dell'Occhialeria e saranno comunque svolte in sinergia con il programma di attività di EBO.

Art. 3 – Distribuzione del contratto – Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale - Esclusiva di stampa

Le aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio una copia del presente contratto di lavoro. Per i dipendenti delle Aziende associate ad Anfaio ciò potrà avvenire tramite la messa a disposizione del testo del CCNL su strumenti informatici.

Per l'applicazione di quanto sopra disposto avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente contratto.

In relazione all'entrata in vigore del presente c.c.n.l., le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità stabilite dalle Parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni sindacali nazionali.

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusiva a tutti gli effetti ivi compresi quelli di cui all'art. 3 Parte Generale.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Art. 5 – Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

Il presente contratto ha validità dal **28 aprile 2023**, **decorre dall' 1° gennaio 2023** e avrà **scadenza il 31 dicembre 2025** sia per la parte normativa che per la parte economica.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 7 - Relazioni Industriali e sistema di informazioni – Ente Bilaterale Occhialeria

In sede di stesura definitiva del presente contratto i compiti dell'Osservatorio saranno integrati con la definizione delle materie di formazione ai sensi dell'art.59, comma 1 del presente CCNL

GH
Puu
B
SPF
Cau
b
g
R

Art. 19 – Periodo di prova

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

tabella in vigore dall'1.7.2017

Area	Step			Periodo di prova
Area Specialistica/Gestionale	consolidato centrato	(Quadro) (6° liv.)		6 mesi
Area Tecnica/Gestionale	consolidato centrato	(5°S liv.) (5° liv.)		5 mesi
Area Qualificata	consolidato centrato	(4°S liv.) (4° liv.)		3 mesi
Area Qualificata	base	(3° S liv.)	Impiegati Operai	2 mesi e mezzo 2 mesi
Area Operativa	consolidato	(3° liv.)	Impiegati Operai	2 mesi e mezzo 2 mesi
Area Operativa	centrato	(2° liv.)	Impiegati Operai	2 mesi e mezzo 2 mesi
Area Operativa	base	(1° liv.)	Operai	3 settimane di lavoro effettivo

La tabella dei periodi di prova in vigore fino al 30.6.2017 è inserita in allegato 12 del presente ccnl.

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, la sua durata e l'eventuale proroga dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata 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 nè 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. 51 e 52 - Parte Generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria e facoltativa, aspettativa post partum) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, per il solo periodo di prestazioni, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie, T.F.R.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

Art. 21 – Azioni positive per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile anche in conformità con quanto previsto in materia dalla normativa vigente.

In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno uno specifico gruppo di lavoro, che opererà nell'ambito del nuovo sistema classificatorio previsto dal vigente ccnl, per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, anche attraverso appositi strumenti formativi.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni della legge in materia.

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture associative.

Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

In particolare, nel corso della vigenza del presente contratto, le Parti seguiranno lo sviluppo del progetto di "Osservatorio su pari opportunità, diversità e inclusione" in corso di definizione da parte di EBO e si impegnano ad agevolare la realizzazione presso le aziende ed i lavoratori e a diffonderne a tutto il settore le conclusioni e le eventuali buone pratiche, coinvolgendo le commissioni aziendali in materia costituite o in via di costituzione.

Art. 22 – Regime di orario a tempo parziale

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'8% 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 le aziende, entro il limite complessivo dell'8 10% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore/lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 L. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, 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.

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, nel limite di un ulteriore 3 4%, le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 13 anni dello stesso.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente 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. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8 10% di cui al comma 6 del presente articolo.

Art. 23 – Contratto a tempo determinato

(...omissis...)

Nel caso in cui, nella fase di stesura definitiva del presente contratto nazionale o in corso di vigenza dello stesso, vengano introdotte modifiche normative alla disciplina del contratto a tempo determinato (come annunciato dal Governo), le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente il nuovo contesto di legge e concordare ogni opportuno adeguamento, aggiornamento o integrazione della presente disciplina contrattuale dell'istituto.

Art. 26 – ~~Job sharing~~

Abrogato

Art.26 – Lavoro agile - Smart working

Le parti individuano nel lavoro agile un importante strumento per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, per l'impiego di risorse rispettoso della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Cem

R

Qu

Tale strumento, in generale, comporta la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire ai lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

La disciplina del lavoro agile, nel quadro regolatorio previsto dalla legge, potrà essere modulata a livello aziendale tenuto conto dei principi contenuti nel "*Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*" del 7 dicembre 2021 (Allegato n...).

Art. 28 – Inquadramento unico dei lavoratori

Premessa

~~In sede di rinnovo del Contratto nazionale di lavoro del 19 luglio 2016, le Parti hanno preso atto che l'attuazione del nuovo inquadramento unico dei lavoratori di cui al presente art.28, punti 1 e 2, è regolarmente avvenuta nei tempi previsti (1° luglio 2017). Rispetto a questa prima esperienza applicativa, condividendo un giudizio complessivamente positivo, le parti hanno riscontrato solo alcune limitate esigenze di modifica, integrazione o chiarimento delle mappe riassuntive dei descrittivi professionali allegate al Contratto.~~

~~Si sono, invece, registrati maggiori ritardi e difficoltà nell'applicazione nelle aziende dei punti 3 e 4 dello stesso art.28, relativi al riconoscimento dei comportamenti organizzativi con i relativi premi di professionalità.~~

~~Pertanto, con il fine di completare, consolidare ed aggiornare il nuovo inquadramento unico dei lavoratori dell'occhialeria, le Parti concordano di:~~

- ~~— costituire una apposita commissione paritetica, eventualmente coadiuvata dall'EBO, con l'incarico di individuare le necessità di modifica, integrazione o chiarimento delle mappe riassuntive dei descrittivi professionali, da sottoporre alle Parti per la loro definitiva adozione.~~
- ~~— Definire nel 30 giugno 2021 la data ultima entro la quale le aziende si impegnano ad implementare, secondo la propria specifica organizzazione, e ad attuare i punti 3 e 4 dell'art.28.~~

PREMESSA

In sede di stesura definitiva del presente contratto, le Parti definiranno la costituzione di Commissione paritetica nazionale con il compito di aggiornamento periodico delle mappe dei descrittivi professionali e come sede di interpretazione della disciplina dell'inquadramento professionale e di esame delle eventuali controversie.



Sempre in sede di stesura definitiva del presente contratto, le Parti procederanno all'inserimento nelle mappe dei descrittivi professionali del nuovo inquadramento delle modifiche definite dalla commissione paritetica istituita dal precedente accordo di rinnovo contrattuale.

La medesima commissione paritetica di cui sopra continuerà la propria attività di studio ed approfondimento anche nel corso di vigenza del presente contratto con lo scopo di:

- verificare lo stato di applicazione del nuovo inquadramento nelle aziende a partire dagli esiti dell'"Indagine nelle aziende del settore, relativamente alla implementazione del sistema professionale definito con il contratto nazionale del 2016", commissionata da EBO;
- approfondire le conclusioni e le proposte inserite nel rapporto finale della suddetta indagine per definire eventuali proposte di modifica al nuovo inquadramento professionale da sottoporre alle Parti.

Il nuovo inquadramento si applica a decorrere dall'1.7.2017.

(... omissis ...)

4. PREMIO DI PROFESSIONALITÀ A VALORE AGGIUNTO (PPVA)

Il comportamento organizzativo, laddove richiesto sulla base delle esigenze aziendali, verrà individualmente posto in essere per tutta la durata della richiesta datoriale e registrato dall'azienda.

Salvo diversa previsione a livello aziendale, il Premio di Professionalità a Valore Aggiunto sarà corrisposto ai lavoratori aventi diritto dal mese in cui il relativo comportamento organizzativo viene richiesto dall'azienda al mese in cui viene formalmente comunicata la cessazione della richiesta.

Salvo diversa previsione a livello aziendale, l'importo lordo mensile relativo, ove dovuto, verrà consuntivato e corrisposto su base annua ai lavoratori che siano stati in forza almeno sei mesi nel corso dell'anno di riferimento, con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento (1.1-31.12).

A titolo di esempio: qualora in un'Area in seguito all'inserimento di neo-assunti per 6 mesi venga individualmente richiesto e posto in essere il Comportamento Organizzativo del trasferimento delle competenze, nella consuntivazione annuale l'importo corrisposto a titolo di Premio di Professionalità a Valore Aggiunto sarà pari a€ lordi mensili x 6 mesi = € lordi anno per ciascun lavoratore incaricato dell'affiancamento e della validazione delle competenze e delle attività dei neo assunti.

Il Premio di Professionalità a Valore Aggiunto viene riconosciuto per un massimo di 12 mensilità. L'importo lordo mensile di cui alla tabella sopraindicata non incide sugli istituti contrattuali e di legge diretti ed indiretti, ivi compreso il TFR. L'importo del Premio di professionalità a Valore Aggiunto per Step professionale è da ripartirsi sulla base delle percentuali riportate nella tabella seguente ad esempio:

	Area Operativa		Area Qualificata	
	Centrato (2° liv.)	Consolidato (3° liv.)	Base (3° S liv.)	Centrato (4° liv.)
Flessibilità Professionale	100%	70%		
Trasferimento Competenze		30%	70%	70%
Leadership			30%	30%
Totale PPVA	12 14 euro	14-16 euro	16 18 euro	18 20 euro

Nel caso in cui in un determinato periodo venga richiesto al lavoratore, e venga posto in essere dallo stesso, un solo comportamento organizzativo, il PPVA verrà riconosciuto al 100%. Il PPVA stesso non potrà comunque superare il valore del 100% nel caso di attivazione di più comportamenti organizzativi.

Art. 33 – Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

L'orario settimanale di lavoro di cui al primo comma dell'art. 31 potrà essere realizzato, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, con diversi regimi su un arco di più settimane e potrà riguardare l'intera azienda, singoli reparti o uffici.

Le ore che ai sensi del precedente comma potranno essere lavorate oltre le 40 settimanali e non oltre le 48 settimanali saranno contenute nel limite di 96 per ciascun anno.

Il suddetto regime di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale comporterà prestazioni lavorative superiori all'orario medesimo, cui corrisponderà, nei periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di ore di riduzione o viceversa.

Le ore in tal modo lavorate oltre le 8 giornaliere e le 40 settimanali saranno compensate con le seguenti maggiorazioni:

13% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;

18% per le ore prestate nella giornata del sabato.

Tali maggiorazioni saranno corrisposte con la retribuzione del periodo di paga nel quale le ore suddette sono prestate.

La maggiore e la minore durata della prestazione lavorativa rispetto all'orario contrattuale settimanale non comporteranno modifiche né del divisore di cui all'art. 44 né della retribuzione normale mensile.

La direzione aziendale procederà, di norma annualmente, alla comunicazione alla RSU del programma d'orario, con l'indicazione dei periodi previsti di superamento e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di superamento o di riduzione dell'orario contrattuale e all'utilizzo delle corrispondenti riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra direzione e RSU.

Gli eventuali scostamenti dal programma saranno tempestivamente portati a conoscenza della RSU.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

Analoga procedura verrà utilizzata in un momento successivo per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze aziendali entro 12 mesi dall'inizio del programma di flessibilità.

Le ore prestate in regime di flessibilità saranno in via ordinaria recuperate collettivamente. Tuttavia, potrà essere concordato in sede aziendale con la RSU e/o le organizzazioni sindacali il recupero a livello individuale.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

~~In sede aziendale potranno essere definite le modalità per l'eventuale confluenza in banca ore, totale o parziale e comunque su base volontaria, delle ore di flessibilità a recupero non utilizzate nel periodo previsto.~~

Dichiarazione a verbale n. 1

Con l'articolo di cui sopra le Parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno.

Le rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rimuovere tempestivamente e comunque in tempi utili, per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

Dichiarazione a verbale n. 2

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della medesima mancata prestazione.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuati compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc..

Dichiarazione a verbale n. 3

Le Parti si danno atto che l'istituto della flessibilità di cui al presente articolo attua una delle fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 30.8.1999 (G. U. n. 186, Serie Generale, del 10.8.1999): "Termini e modalità dell'informazione alle Direzioni provinciali del lavoro in ordine alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali nel caso di orario articolato su base plurisettimanale".

Art. 34 – Flessibilità tempestiva

In considerazione delle variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda le aziende che manifesteranno, in qualsiasi momento dell'anno, l'intenzione di avvalersi della regolamentazione di cui al presente articolo per rispondere alla necessità di assecondare variazioni di intensità dell'attività dell'azienda, di parti di essa, o di gruppi di lavoratori, potranno superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario contrattuale settimanale.

Al verificarsi della necessità, la Direzione aziendale comunicherà alla RSU, illustrandone le ragioni, con un preavviso non inferiore a 5 giorni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori

Alu *Pa*

ST

Alu *B* *10*

interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e RSU.

Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità.

Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa.

Analoga procedura verrà utilizzata in un momento successivo per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali.

Le ore prestate in regime di flessibilità saranno in via ordinaria recuperate collettivamente. Tuttavia, potrà essere concordato in sede aziendale con la RSU il recupero a livello individuale.

La flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità. Il programma di flessibilità può iniziare indifferentemente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.

Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 22%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo accordi tra le Parti.

Ai sensi dell'art. 17 del Decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, la durata del riposo giornaliero consecutivo tra la fine dell'orario normale e l'inizio dell'orario in flessibilità può risultare inferiore alle 11 ore.

Ai sensi dell'art. 9, comma 2 lettera d), del decreto legislativo n. 66/2003, nel caso di adozione della flessibilità di orario di cui al presente articolo, tra il termine della prestazione lavorativa in flessibilità e l'inizio del normale orario lavorativo settimanale il lavoratore può godere di un riposo inferiore alle 35 ore (24 più 11) stabilite dal citato art. 9, a condizione che a livello aziendale vengano definite congiuntamente le modalità di riposo compensativo.

Chiarimento a verbale 1

Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 96 di flessibilità di cui all'art. 33.




Dichiarazione a verbale n. 1

In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa.

In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuate compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.

Dichiarazione a verbale n. 2

CU
 PU
 R
 SK

42/10 00.55




Le aziende che non manifestino l'intenzione di avvalersi della regolamentazione relativa alla flessibilità tempestiva potranno non applicare la procedura avendo già concordato a livello aziendale tale materia.

Art. 39 – Banca delle ore individuale

A decorrere dal 1° gennaio 2001 confluiranno nella banca delle ore individuale le giornate di permesso per le quattro ex festività 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 vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

L'utilizzo dei permessi di cui sopra è consentito, 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.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, ciascun lavoratore potrà far confluire nella banca individuale delle ore le prime 24 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.

Dal 1° gennaio 2024, potranno confluire nella banca ore individuale il 50% delle ore straordinarie successive alle prime 24 ore di cui al comma precedente.

A decorrere dal 1° gennaio 2010 ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime 12 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra.

Dal 1° gennaio 2024, potranno confluire nella banca ore individuale il 50% delle ore di lavoro supplementare successive alle prime 12 ore di cui al comma precedente.

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero.

In tal caso, i riposi di cui al comma precedente potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria.

I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.

Salvo diversa pattuizione, non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestatato per manutenzione ed inventario.

Nota a verbale

Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore già in essere.

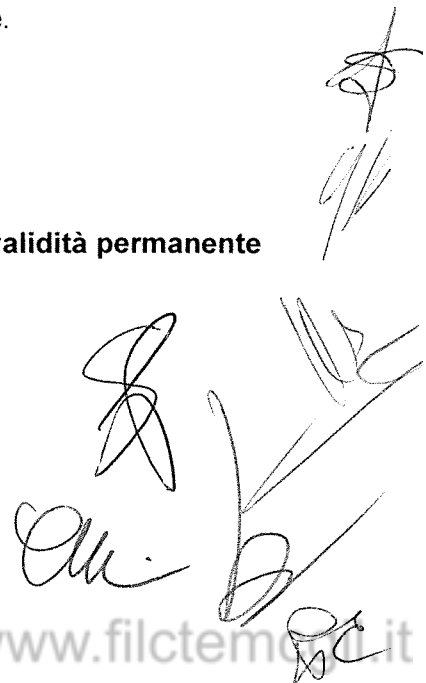
Art. 47 - Previdenza Complementare – Assicurazione per decesso e invalidità permanente

(... *omissis*...)

2 - Contribuzioni e aliquote contributive

(estratto da verbale accordo 17 settembre 1997)





- c) quota TFR da versare al Fondo – 27% del TFR maturando annuo calcolato su minimo contrattuale, ex contingenza, edr (ERN dall'1.1.2017)
- d) contributo – 1% di minimo contrattuale, ex contingenza, edr a carico azienda e 1% a carico lavoratore (ERN dall'1.1.2017)

(estratto da verbale accordo 9 aprile 2008)

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, è elevato all'1,50%.

A decorrere dal 1° luglio 2021 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto dal verbale di accordo 9 aprile 2008 nella misura dell'1,50%, è elevato all'1,70%.

A decorrere dal 1° luglio 2024 il contributo a carico dell'azienda, previsto dal comma precedente nella misura dell'1,70%, è elevato al 2%.

(...omissis...)

Art. 48 – Assistenza Sanitaria Integrativa

In applicazione del ccnl 19 luglio 2016, le parti hanno contribuito all'attivazione del fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale della Moda Sanimoda, che è attivo dal 1° gennaio 2018 e, a seguito degli accordi attuativi intervenuti tra le Parti, eroga prestazioni sanitarie ai lavoratori del settore occhialeria dal 1° aprile 2018.

Le Parti firmatarie del presente ccnl intendono confermare la garanzia per tutti i dipendenti del settore dell'assistenza sanitaria integrativa offerta da Sanimoda e tal fine concordano:

- a) di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile a carico delle imprese che, con decorrenza 1° gennaio 2020, viene fissato 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 13mo mese~~ **di durata non inferiore a nove mesi.**

Con decorrenza dal 1° gennaio 2024, al fine di elevare il livello delle prestazioni di sanità integrativa con il passaggio al Piano Sanitario Premium, il suddetto contributo mensile viene fissato in 15 euro.

- 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 RSU.

~~Fino al 31 dicembre 2019 è confermato quanto previsto dall'art.48 del ccnl 19 luglio 2016, come modificato dall'Accordo del 17 dicembre 2018.~~

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.

Cem

R sk

Alu

Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura assicurativa comportante un livello di prestazioni (rendita vitalizia) pari o superiore a quello garantito da Sanimoda.

Art. 49 – Permessi, assenze ed aspettativa

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e semprechè l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli artt. 52 - Parte Generale; 77 – Parte Operai; 84 – Parte intermedi; 93 – Parte impiegati.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

A fronte di esigenze personali o familiari il lavoratore potrà usufruire di periodi di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e con gli accordi aziendali.

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

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico produttivo o di sostituzione si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della RSU.

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 51 – Parte Generale del presente contratto.

I periodi di aspettativa sopra individuati, **i quali sospendono a qualsiasi fine, di legge e di contratto, il rapporto di lavoro**, non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno essere richiesti, salvo casi oggettivamente urgenti ed indifferibili, con un preavviso minimo di 45 5 giorni di calendario. Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 23 del presente contratto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto 12 anni di vita del bambino, previsti dalle norme di legge vigenti, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 45 5 giorni di calendario.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.



La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Le aspettative di qualsiasi genere non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Ai lavoratori sarà concesso un permesso retribuito annuo pari a una giornata lavorativa, aggiuntivo rispetto a quanto previsto dalla legislazione vigente, fruibile anche a ore, in concomitanza di ricovero ospedaliero o di day hospital, certificati, di ciascun figlio fino a 10 anni di età.

Con decorrenza 1.1.2017 i giorni di permesso retribuito di cui al comma precedente saranno pari a 2.

~~Al lavoratore padre, in occasione della nascita, adozione o affidamento di ciascun figlio, debitamente certificata, saranno concessi 2 giorni di permesso retribuito, da usufruire entro due settimane dall'evento (nascita, adozione, affidamento), in aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge.~~

Secondo quanto previsto dalla legge, al lavoratore padre, in occasione della nascita, adozione o affidamento di ciascun figlio, debitamente certificati, saranno concessi 10 giorni di permesso retribuito (anche non continuativi), da usufruire nei due mesi precedenti il parto o nei cinque mesi successivi, anche contestualmente al congedo di maternità della madre.

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.

Al lavoratore donatore di midollo osseo è riconosciuto il trattamento di cui alle vigenti disposizioni di legge vigenti.

In applicazione dell'art.6 della legge n.170/2010, i genitori di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA che, in base a progetti didattici definiti in raccordo con la scuola, siano impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, saranno immessi in turnazioni/regimi di orario che agevolino le suddette attività, ove esistenti, e saranno comunque loro concessi i permessi necessari per l'assolvimento dei suddetti compiti genitoriali.

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 ulteriori 2 mesi, con retribuzione a carico dell'azienda.

Nota a verbale 1

Agli effetti del quinto comma del presente articolo, in caso di turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Nota 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.



www.filctemcgil.it

Art. 52 – Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

(...omissis...)

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dall'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. Per quanto concerne il lavoratore in prova si rinvia a quanto previsto all'art. 19.

Il limite di cui al comma precedente è elevato a ~~45~~ **18** mesi per le gravi patologie invalidanti, comprese quelle oncologiche e degenerative, debitamente accertate e certificate dall'autorità sanitaria. ~~di cui all'allegato n. 9 al presente contr.~~

Inoltre in caso di patologie di carattere oncologico, ai fini dei suddetti limiti di conservazione del posto di lavoro non saranno tenuti in considerazione i giorni di assenza per malattia, anche non continuativi, richiesti per terapie salvavita, certificati dalla struttura sanitaria pubblica o convenzionata, fino ad un ulteriore periodo massimo pari a 2 mesi.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione 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"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 6 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti limiti di 13 e ~~45~~ **18** mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti. **Nel suddetto periodo di 30 mesi non rientrano i periodi di aspettativa di cui al comma precedente, nonché i periodi di aspettativa a vario titolo disciplinati dal presente contratto.**

Superato il termine di conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti rispettivamente di 13 mesi e ~~45~~ **18** mesi.

Per la conservazione del posto in caso di TBC si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 e ~~45~~ **18** mesi secondo la disciplina di cui agli artt. 77, 84 e 93 ai quali si rinvia.

(...omissis...)

Dichiarazione delle parti

In sede di stesura del testo definitivo del presente Contratto nazionale, le Parti si impegnano a valutare il recepimento nella disciplina del presente articolo del contenuto della sentenza della Corte di Cassazione – Sezione Lavoro del 31 marzo 2023 in materia di periodo di conservazione del posto per i lavoratori con disabilità.



Art. 58 – Iniziative a sostegno della formazione continua

Hanno diritto di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuo aziendale, messo a disposizione di tutti i dipendenti:

- a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, in particolare se connessi alle conoscenze e alle competenze richieste dall'innovazione tecnologica ed organizzativa inerenti a "industria 4.0", organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale.
- b) i lavoratori che siano inviati dall'azienda a frequentare corsi di formazione continua aventi i medesimi requisiti di quelli di cui al punto precedente, previsti da piani formativi aziendali o territoriali – anche nell'ambito di Fondimpresa - concordati tra le Parti sociali anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 196 del 1997 e successive modificazioni.

Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale moltiplicando 6 ore per 2 per il numero dei dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale. Sempre all'inizio dell'anno, a richiesta della direzione o della RSU, saranno esaminate tra le Parti le modalità di utilizzo del monte ore aziendale disponibile, tenendo conto delle richieste e del tipo di corso che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.

Il lavoratore che intende usufruire dei permessi retribuiti ai sensi del precedente punto a) deve farne domanda scritta all'azienda, fornendo documentazione idonea a comprovare: i requisiti dell'istituto che eroga la formazione, le caratteristiche e finalità del corso, l'avvenuta iscrizione.

Tutti i lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti devono fornire all'azienda un certificato di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Per la frequenza ai corsi di cui alle precedenti lettere a) e b) non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.

Le ore di permesso retribuito si intendono coincidenti con l'orario di lavoro. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

Le ore non utilizzate del monte annuo aziendale potranno essere destinate a programmi di formazione continua concordati tra le Parti a livello aziendale o territoriale.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti dall'art. 59 (Facilitazioni ai lavoratori studenti), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Con il presente articolo le Parti hanno dato attuazione all'art. 6, comma 2°, della legge 8 marzo 2000 n. 53.

Le parti, nel confermare che la formazione continua dei lavoratori è uno strumento strategico per affrontare i forti cambiamenti tecnologici e organizzativi in atto, soprattutto nei campi della digitalizzazione dei processi produttivi e della sostenibilità di prodotti e processi, nell'arco di vigenza del presente contratto intendono sviluppare iniziative che agevolino l'effettivo coinvolgimento di tutti gli addetti del settore in programmi di aggiornamento professionale tesi all'innalzamento delle competenze, sia tecnico-professionali che di natura trasversale.

A tale scopo, nell'ambito delle iniziative di cui alla lettera b) del presente articolo, le aziende che applicano il presente contratto sono impegnate ad offrire ad ogni lavoratore (in aggiunta agli obblighi di legge) 8 ore di formazione nell'anno 2024 e 8 ore di formazione nell'anno 2025, fruibili anche nell'ambito di un unico programma biennale di 16 ore complessive, di norma da svolgersi durante l'orario di lavoro.



La valutazione dei fabbisogni formativi, in relazione alle strategie di sviluppo aziendali e delle esigenze proposte dai lavoratori, saranno oggetto di esame congiunto tra direzione aziendale e RSU.

I contenuti, i tempi e le modalità di erogazione (comprehensive di aula, formazione a distanza e training on the job) della suddetta formazione saranno proposti dall'azienda in relazione alle proprie strategie di sviluppo ed alle esigenze di aggiornamento professionale dei propri collaboratori, previo esame con la RSU.

Per agevolare l'erogazione della formazione, le parti si impegnano a definire a livello nazionale e/o territoriale un pacchetto di programmi formativi standard, suddivisi per grandi categorie di lavoratori e/o di professionalità, fruibili sia in strutture territoriali che direttamente presso le aziende, individuando anche le possibili fonti di finanziamento (fondi interprofessionali, fondi regionali o locali).

Nella definizione del piano di formazione continua nazionale di cui sopra, saranno sviluppate tutte le possibili sinergie con le iniziative già in atto, sia a livello territoriale che nella programmazione di attività dell'Ente Bilaterale dell'Occhialeria EBO.

ELEMENTO PEREQUATIVO

Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di II livello le Parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici.

In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

Tale importo lordo, ~~con decorrenza dall'anno 2020~~, sarà pari a € 330,00 annui e sarà erogato con la retribuzione di dicembre di ciascun anno. ~~Solo per l'anno 2020 l'erogazione di tale importo potrà avvenire con la retribuzione di gennaio 2021.~~

Con decorrenza dall'anno 2023 (pagamento con la retribuzione del mese di dicembre 2023), l'importo dell'elemento perequativo sarà elevato a 360 euro lordi annui.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale,

l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Allegato 3

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DESCRITTIVI PROFESSIONALI *in vigore dal 1° luglio 2017*

Nella fase di stesura definitiva del presente contratto, per tutte le aree professionali e per tutte le professionalità in cui è prevista l'assunzione al primo livello dell'inquadramento, sarà definito il passaggio al livello superiore dopo sei mesi.

Allegato 9

ELENCO DELLE PATOLOGIE GRAVI ED INVALIDANTI

- ~~NEOPLASIE CON INDICE DI KARNOFSKY <80% O ECOG <1~~
- ~~TALASSEMIA MAJOR ED ALTRE EMOPATIE GRAVI~~
- ~~DISTURBO BIPOLARE IN FORMA GRAVE~~
- ~~ANORESSIA GRAVE~~
- ~~SCHIZOFRENIA~~
- ~~CONNETTIVITI SISTEMICHE IN TERAPIA (ARTRITE REUMATOIDE, LUPUS, ETC)~~
- ~~DIABETE MELLITO SCOMPENSATO CON GRAVI VASCULOPATIE E/ONEURPOATIE PERIFERICHE~~
- ~~FIBROSI CISTICA~~
- ~~INSUFFICIENZA CARDIACA (N.Y.H.A. CLASSE III E IV)~~
- ~~INSUFFICIENZA CORTICOSURRENALICA CRONICA (MORBO DI ADDISON)~~
- ~~INSUFFICIENZA RENALE CRONICA GRAVE CON UREMIA CRONICA~~
- ~~INSUFFICIENZA RESPIRATORIA CRONICA GRAVE~~
- ~~MALATTIA O SINDROME DI CUSHING~~
- ~~CEREBROVASCULOPATIE CON GRAVE COMPROMISSIONE FUNZIONI NEUROLOGICHE~~
- ~~MALATTIA DEL PRIMO E DEL SECONDO MOTONEURONE CON GRAVI DEFICIT MOTORI~~
- ~~PATOLOGIE DEMIELINIZZANTI IN STADIO AVANZATO~~
- ~~MIASTENIA GRAVE~~
- ~~INSUFFICIENZA EPATICA~~
- ~~MALATTIE INFIAMMATORIE CRONICHE INTESTINALI IN STADIO AVANZATO~~

~~Il presente elenco potrà essere revisionato, d'intesa tra le Parti stipulanti il ccnl, in relazione all'evoluzione medico-scientifica.~~

Handwritten signatures:
All
All
Dan
R
G

Handwritten signatures:
S
\$
All
R
R

Allegato 1

TABELLE RETRIBUTIVE

tab. A – Aumento dei minimi contrattuali:

Tabella incrementi salariali sottoscritta nel verbale di accordo 28.04.2023:

livelli	Area	Step Professionali	aumento	aumento	aumento	Totale aumento
			1.5.2023	1.3.2024	1.02.2025	
Q	Specialistica/Gestionale	Consolidato	76,32 €	59,08 €	70,16 €	205,57 €
6°	Specialistica/Gestionale	Centrato	76,18 €	58,98 €	70,03 €	205,19 €
5° S	Tecnica/Gestionale	Consolidato	72,28 €	55,96 €	66,45 €	194,68 €
5°	Tecnica/Gestionale	Centrato	69,75 €	54,00 €	64,13 €	187,88 €
4° S	Qualificata	Consolidato	64,57 €	49,99 €	59,36 €	173,92 €
4°	Qualificata	Centrato	62,00 €	48,00 €	57,00 €	167,00 €
3° S	Qualificata	Base	60,24 €	46,63 €	55,38 €	162,25 €
3°	Operativa	Consolidato	59,06 €	45,72 €	54,30 €	159,08 €
2°	Operativa	Centrato	55,78 €	43,18 €	51,28 €	150,24 €
1°	Operativa	Base	89,00 €	89,00 €	90,00 €	268,00 €

Coll. JLL

Fun

SR

Coll. JLL

Coll. JLL

Tabella Elemento Retributivo Nazionale da applicare alle decorrenze sotto indicate:

livelli	Area	Step Professionali	elemento retributivo nazionale 1.05.2023	elemento retributivo nazionale 1.03.2024	elemento retributivo nazionale 1.02.2025
Q	Specialistica/Gestionale	Consolidato	2.323,95 €	2.383,03 €	2.453,19 €
6°	Specialistica/Gestionale	Centrato	2.319,66 €	2.378,63 €	2.448,66 €
5° S	Tecnica/Gestionale	Consolidato	2.200,87 €	2.256,83 €	2.323,28 €
5°	Tecnica/Gestionale	Centrato	2.124,05 €	2.178,05 €	2.242,18 €
4° S	Qualificata	Consolidato	1.966,19 €	2.014,69 €	2.074,05 €
4°	Qualificata	Centrato	1.887,96 €	1.935,96 €	1.992,96 €
3° S	Qualificata	Base	1.834,24 €	1.880,87 €	1.936,25 €
3°	Operativa	Consolidato	1.798,40 €	1.844,12 €	1.898,42 €
2°	Operativa	Centrato	1.698,50 €	1.741,68 €	1.792,96 €
1°	Operativa	Base	1.380,43 €	1.469,43 €	1.559,43 €

Call

All

Pun

B

4

Call

B