

Belluno, 30 gennaio 2026

ANFAO – ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI ARTICOLI OTTICI

assistita da

CONFINDUSTRIA MODA

e

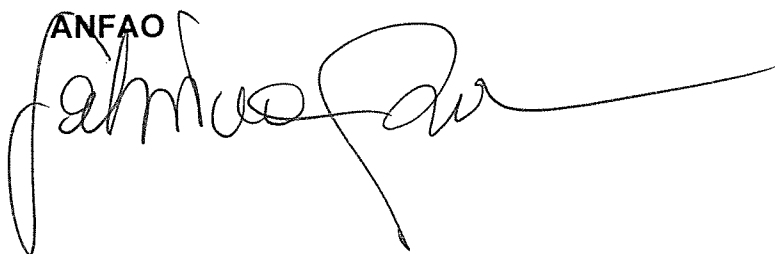
FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIL

hanno sottoscritto la presente

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE di LAVORO**

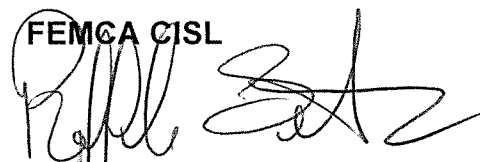
per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria

2026 - 2028

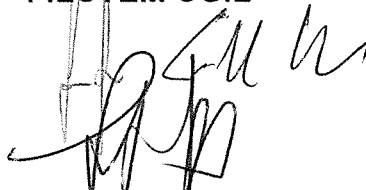
ANFAO


CONFINDUSTRIA MODA

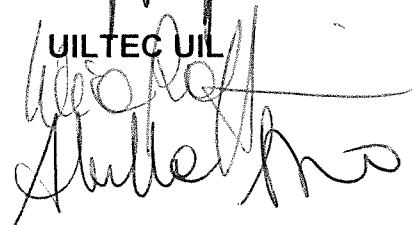


FEMCA CISL


FILCTEM CGIL



UILTEC UIL



PREMESSA

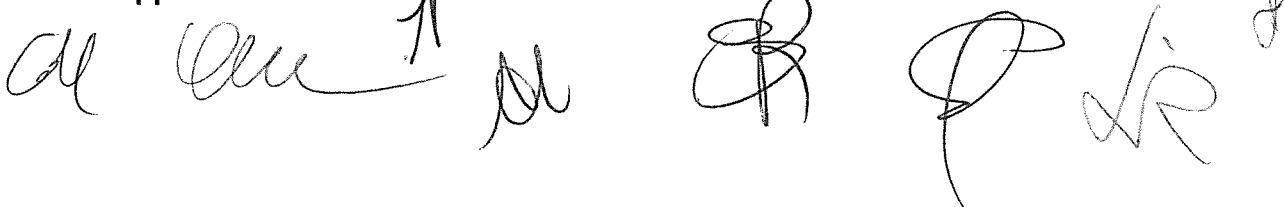
In occasione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria, le Parti hanno confermato la volontà di rilanciare relazioni industriali settoriali improntate ad uno spirito costruttivo di cooperazione 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, **entro 60 giorni dalla firma dell'Accordo di rinnovo del CCNL**, 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, **sia in altri siti dell'azienda di appartenenza (compatibilmente alla mansione ed alle posizioni disponibili) che in altre aziende con il supporto delle associazioni datoriali del territorio**.



5. L'approfondimento congiunto delle conseguenze sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione nelle aziende del settore delle nuove tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale. Ciò sia con riguardo agli aspetti quantitativi dell'occupazione che agli aspetti qualitativi e i modelli organizzativi: le nuove competenze emergenti e le necessarie attività di riqualificazione professionale.
6. Nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di Categoria sarà effettuata una verifica congiunta della situazione nelle aziende del settore nel campo della salute e della sicurezza del lavoro. In particolare, sarà richiesto un confronto con l'INAIL sui dati specifici di settore a livello nazionale, per poter poi individuare le possibili aree di miglioramento e definire le conseguenti azioni di sistema da mettere in campo per la promozione dei migliori modelli organizzativi sulla sicurezza del lavoro e la salvaguardia della salute dei lavoratori.
7. Le Parti si impegnano a seguire congiuntamente il processo di recepimento in Italia della Direttiva 2023/970/UE (cd. "Pay transparency") a seguito del quale valuteranno l'opportunità di definire iniziative comuni per la corretta applicazione nelle aziende del settore dei relativi principi ed adempimenti. A tale riguardo, ANFAO si impegna a coinvolgere le organizzazioni sindacali nelle attività del progetto "Walk the Talk", in corso di realizzazione, volto ad agevolare l'introduzione e la diffusione nelle aziende del settore di politiche di inclusione e di pari opportunità per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici.
8. Le Parti si impegnano, inoltre, a definire ed implementare soluzioni di sistema ai problemi di organizzazione del lavoro con lo scopo di facilitare l'inclusione di tutti i lavoratori/trici sia rispetto agli orari che alla possibilità di accedere alle posizioni più qualificate.
- ~~9. La definizione di Linee Guida sulla partecipazione strutturata dei lavoratori nelle aziende. In particolare, anche sulla base di una ricognizione di quanto già esiste nel settore e nel rispetto delle specifiche caratteristiche dimensionali ed organizzative di ogni realtà aziendale, le Parti si impegnano a raccogliere ed a mettere a disposizione di tutte le aziende le migliori pratiche nelle quali si può realizzare, in applicazione e nel rispetto delle leggi vigenti e di quanto previsto nel presente Contratto nazionale, la collaborazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.~~

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.

Allo scopo di migliorare la fruibilità del testo contrattuale, in sede di stesura definitiva del presente contratto sarà inserito nel testo stesso un apposito glossario.

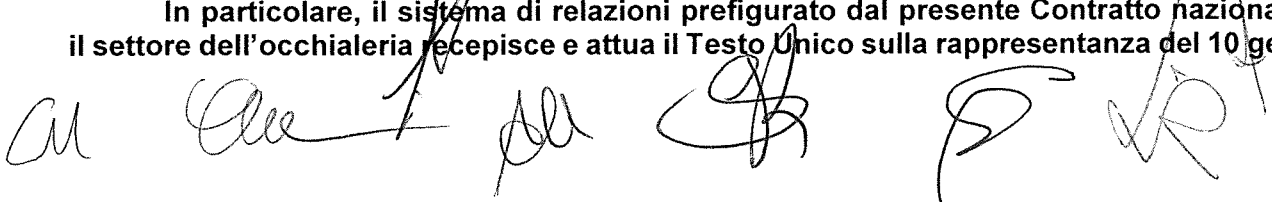
Inoltre, sempre in fase di stesura del testo definitivo del CCNL tutte le parole "lavoratore" saranno integrate con l'espressione "lavoratrice" o "lavoratrici".

Art. 4 - Assetti contrattuali - Il Contratto nazionale di lavoro

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro dà attuazione all'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018.

In coerenza con la richiamata disciplina interconfederale, il presente contratto regola per il settore lo svolgimento della contrattazione collettiva ai suoi differenti livelli, con particolare riferimento a quello nazionale ed a quello aziendale.

In particolare, il sistema di relazioni prefigurato dal presente Contratto nazionale per il settore dell'occhialeria recepisce e attua il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio



2014 con riferimento ai criteri ed alle procedure di misurazione e di certificazione della rappresentanza ai fini della definizione della titolarità e dell'efficacia della contrattazione collettiva di lavoro sia a livello nazionale che aziendale.

Pertanto, in applicazione del T.U. suddetto, le Parti richiamano i contenuti delle convenzioni sottoscritte a livello confederale con l'INPS per l'esposizione da parte delle aziende nelle dichiarazioni UNIEMENS dei dati necessari per la certificazione della rappresentanza sindacale.

A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Associazioni territoriali aderenti a Confindustria e le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti il presente contratto potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. 5 – Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

Il presente contratto ha validità dal **30 gennaio 2026**, decorre dall' 1° gennaio **2026** e avrà scadenza il 31 dicembre **2028** 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. 6 - Regolamentazione della contrattazione aziendale

1 - Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle Parti stipulanti da un lato alle Aziende ed alle Associazioni imprenditoriali e dall'altro alle Rappresentanze sindacali unitarie ed ai Sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni che hanno stipulato il presente accordo.

Tale contrattazione sarà effettuata coerentemente con la prassi in atto nel settore, con particolare riferimento alle piccole imprese ed all'intervento delle organizzazioni nazionali di categoria.

2 - Requisiti

La contrattazione aziendale si attua sulla base della valutazione delle comuni opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

Le Parti affermano che la buona occupazione e il miglior livello organizzativo/produttivo aziendale sono obiettivi da perseguire congiuntamente, attraverso l'utilizzo condiviso degli strumenti offerti dal mercato del lavoro; ciò anche nell'ottica di favorire, ove ve ne siano le condizioni, percorsi di stabilizzazione occupazionale.

Le Parti ritengono che gli strumenti offerti dal CNL siano adeguati - con gli opportuni adattamenti, in sede di contrattazione di secondo livello, che tengano conto delle specificità delle singole aziende - al raggiungimento di tale obiettivo.



Con questo spirito pertanto hanno provveduto a redigere i "requisiti" propri della contrattazione aziendale.

Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.

La contrattazione aziendale potrà riguardare, ma non in via esclusiva, le materie delegate dal contratto collettivo nazionale di lavoro e perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui al successivo punto 3. La contrattazione è effettuata in conformità alle condizioni previste dal presente contratto.

La contrattazione aziendale potrà intervenire, nel pieno rispetto dell'Accordo Interconfederale del 28.6.2011, ratificato il 21 settembre 2014 **degli accordi interconfederali vigenti** in via esemplificativa nelle seguenti materie:

- il sistema informativo
- la responsabilità sociale
- il mercato del lavoro (lavoro a tempo parziale, contratto a tempo determinato, contratto di somministrazione, ecc.)
- ogni articolazione e tipologia degli orari di lavoro **comprese nuove articolazioni di orario, diverse rispetto a quelle previste dall'art. 31 del presente CCNL.**
- la flessibilità
- l'organizzazione del lavoro
- gli aspetti della disciplina dell'inquadramento demandati dall'art. 28 del ccnl
- le iniziative a sostegno della formazione continua
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro
- l'utilizzo del monte ore di permessi retribuiti, per la parte eventualmente residuale dopo l'attuazione delle norme di cui agli artt. 58 e 59 del presente contratto
- le pari opportunità
- gli aspetti economici, come previsto dal successivo punto 3
- le forme di welfare aziendale
- la programmazione annuale delle ferie e dei permessi retribuiti

3 - Finalità e contenuti

Le Parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire - anche attraverso un adeguato ed effettivo utilizzo degli strumenti offerti dal contratto nazionale di lavoro in materia di svolgimento della prestazione lavorativa - il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei parametri concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività e redditività, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori.

Conseguentemente le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti. Esse avranno i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa di legge.

La contrattazione aziendale con contenuto economico potrà inoltre riguardare gli strumenti di welfare ammessi dalla legislazione vigente

L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a tre mesi dopo la scadenza del contratto stesso.

(... omissis...)

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

PREMESSA

Le Parti ritengono che buone e costruttive relazioni industriali e sindacali rappresentino un elemento che favorisce lo sviluppo del settore, il miglioramento delle imprese nonché la buona occupazione.

Riconoscono che in una fase di profonde ed imprevedibili trasformazioni economiche, organizzative e commerciali il coinvolgimento dei lavoratori può rappresentare utile elemento di competitività.

Condividendo tali elementi le Parti convengono di demandare all'Osservatorio Nazionale il compito di proporre una serie di iniziative per una sempre maggiore ed efficace azione che aumenti la consapevolezza dei processi e permetta una più lineare gestione dei problemi.

Partecipazione

Le Parti riconoscono che le trasformazioni dei mercati, dei sistemi produttivi e la sempre maggiore internazionalizzazione dell'economia impongono di affrontare in tempi rapidi i problemi organizzativi e di adattare il sistema produttivo ai cambiamenti in corso.

Tutto questo per contribuire allo sviluppo della competitività, alla tutela e alla qualificazione dell'occupazione e alla crescita del dialogo continuo tra le Parti.

L'esame congiunto dello scenario economico e industriale è un elemento qualificante delle relazioni e di un loro ordinato ed efficace sviluppo.

Le Parti riconoscono nella partecipazione un elemento che può contribuire a rinnovare consapevolmente e responsabilmente i processi, per adeguare i sistemi produttivi, rispondere alle esigenze di mercato e migliorare la produttività.

Pertanto, le Parti hanno definito apposite "Linee Guida sulla partecipazione", che sono allegate al presente Contratto nazionale (All. n.), che sono proposte anche alle imprese per la loro implementazione a livello aziendale.

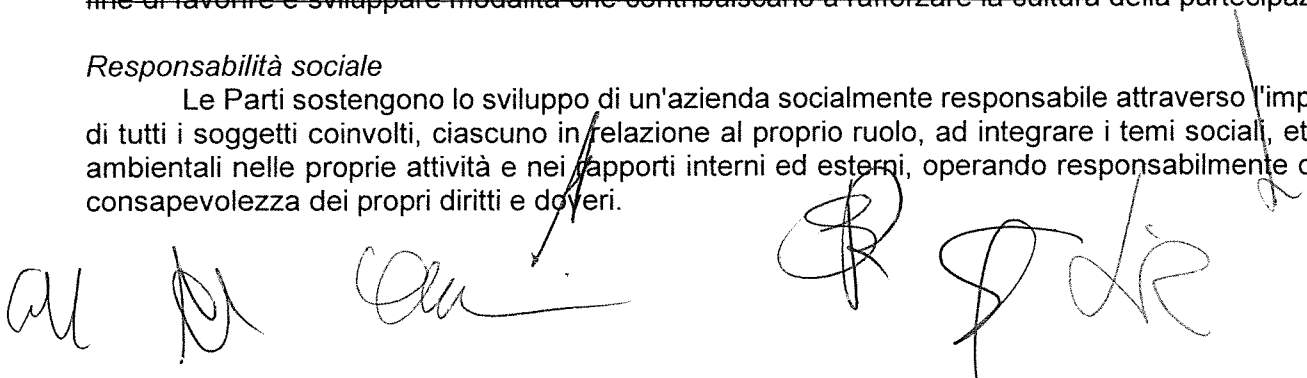
A questo proposito le Parti condividono l'opportunità di:

1. ~~arricchire il sistema di informazioni secondo quanto previsto dalla normativa europea in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.~~
2. ~~valutare l'opportunità di definire apposite linee guida sulla partecipazione.~~
3. ~~qualificare l'Osservatorio nazionale di categoria.~~
4. ~~definire orientamenti comuni sulla responsabilità sociale dell'impresa.~~

~~Le Parti potranno richiedere una valutazione da parte dei firmatari del presente accordo al fine di favorire e sviluppare modalità che contribuiscano a rafforzare la cultura della partecipazione.~~

Responsabilità sociale

Le Parti sostengono lo sviluppo di un'azienda socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.



Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente ccnl riconducibili ad un impegno sociale dell'azienda, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le Parti potranno impegnarsi in tal senso, definendo comportamenti coerenti con quanto sopra e promuovendo e/o aderendo ad iniziative congiunte di Responsabile sociale.

Le Parti si impegnano a redigere le linee guida sulla responsabilità sociale che potranno essere adottate con apposito accordo aziendale.

Le Parti, al fine di agevolare la diffusione nelle aziende della cultura della responsabilità sociale d'impresa, hanno redatto linee guida condivise che potranno essere adottate con apposito accordo aziendale (Allegato 12).

Produttività - Occupabilità

Le aziende possono crescere e conseguire una redditività soddisfacente e tutelare quindi il lavoro, il benessere dei lavoratori, la crescita e lo sviluppo dell'occupazione anche attraverso il miglioramento complessivo della loro competitività.

Le Parti ritengono che l'incremento della produttività sia strettamente correlato con la ricerca, gli investimenti tecnologici, l'innovazione, la professionalità e con le necessarie reciproche flessibilità che richiedono un atteggiamento partecipativo e di apertura al cambiamento.

La produttività e la buona occupazione sono temi centrali per il lavoro, per il sostegno e il rilancio della competitività delle aziende.

Le Parti condividono che il miglioramento della produttività del lavoro si possa realizzare intervenendo nell'ambito della formazione ed etica del lavoro, ed attraverso la qualità delle relazioni industriali basata sulla valorizzazione delle RSU e nel pieno rispetto delle reciproche esigibilità e fruibilità del ccnl.

In tale ambito le Parti ritengono che, a livello aziendale e con modalità da convenire a tale livello, possa compiersi un esame periodico del fabbisogno occupazionale e formativo, anche al fine di verificare - in conformità alle prerogative aziendali - se sussistono presupposti tali da consentire un percorso di stabilizzazione di alcuni rapporti di lavoro flessibili (contratti a termine, somministrazione), in tal caso esaminandone gli aspetti qualitativi e quantitativi.

Inoltre tale approfondimento potrà consentire alle Parti di verificare, sulla base delle esigenze produttive, il corretto rapporto tra occupazione, professionalità e organizzazione del lavoro.

Sistema informativo – Osservatorio nazionale di categoria

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nel settore.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo – attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni – di migliorare la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire queste finalità le Parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale il cui ruolo e attività devono essere valorizzati.

L'Osservatorio procederà pertanto a dare attuazione a quanto previsto dal ccnl, con particolare riferimento alla sessione annuale di politica industriale.

L'Osservatorio, è costituito da tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti dell'Associazione imprenditoriale che costituiscono il comitato di indirizzo strategico. Il comitato ha il compito di orientare, all'unanimità, l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro.

L'Osservatorio, adeguatamente supportato dall'Ente Bilaterale Occhialeria (EBO), approfondirà alcune tematiche di comune interesse condivise.

L'Osservatorio:

acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore e i suoi comparti;
analizza le informazioni;

all *du*

[Handwritten signatures]

produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle Parti.
suggerisce alle Parti l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di rilevanza strategica, da sottoporre ai competenti Organi istituzionali.

Sulla base delle conoscenze comuni acquisite, inoltre, l'Osservatorio analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e l'Associazione nazionale di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali, internazionali e comunitarie, in materia di politica industriale settoriale, politica del lavoro, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, impegno contro contraffazione, frodi commerciali, evasioni, elusioni e lavoro irregolare.

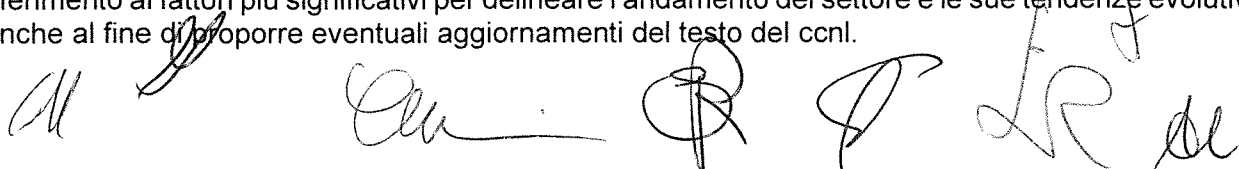
La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo sostenibile i processi di riposizionamento competitivo delle imprese.

o o o o o

Le materie oggetto di analisi da parte dell'Osservatorio sono le seguenti:

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con ~~particolare~~ riferimento alle conseguenze sull'occupazione; **in particolare, saranno oggetto di analisi e valutazione congiunta le nuove tecnologie digitali e l'utilizzo dell'intelligenza artificiale anche riferita alla qualificazione professionale e all'organizzazione del lavoro;**
- n) **la definizione di progetti di formazione continua sia in ambito aziendale che di distretto e/o filiera in sinergia con OBN;**
- o) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- p) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- q) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- r) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.
- s) il monitoraggio e il coordinamento delle informazioni sulla sicurezza dei prodotti, anche in relazione alla normativa della U.E. sul REACH.
- t) monitoraggio dell'evoluzione della normativa di legge in materia di lavoro.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive, anche al fine di proporre eventuali aggiornamenti del testo del ccnl.



L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura dei settori, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive, anche al fine di proporre eventuali aggiornamenti del testo del ccnl.

L'Osservatorio può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni datoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle Parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Osservatorio potranno essere preparatori anche alla attività negoziale delle Parti.

L'Osservatorio può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

L'Osservatorio si riunisce ordinariamente con cadenza quadrimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa dell'Osservatorio è presso l'Associazione degli imprenditori.

Sono demandati inoltre all'Osservatorio i seguenti compiti:

costituire la Commissione di cui all'art. 5 comma 3 del D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in materia di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite in sede di informativa aziendale;

approfondire le tematiche al fine di consentire l'adozione del Codice etico di comportamento e il suo monitoraggio;

approfondire le tematiche relative alla fattibilità di forme integrative di assistenza sanitaria.

agevolare l'accesso alla formazione professionale di cui all'art. 59 individuando un elenco di materie oggetto dei corsi professionali, nell'ottica di favorire la crescita professionale del lavoratore.

Tale elenco sarà oggetto di monitoraggio ed aggiornamento periodico.

Al fine di promuovere una concreta partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa, le Parti ritengono opportuno che in sede di Osservatorio vengano discusse e individuate forme di governance bilaterali condivise (osservatori aziendali, comitati strategici aziendali, ecc.), onde facilitarne la sperimentazione/adozione da parte di Gruppi o Aziende interessate.

Le Parti valuteranno l'opportunità di realizzare linee guida sulla contrattazione di 2° livello, di realizzare un "testo unico" sui diritti in materia di maternità/paternità, di congedi per gravi motivi familiari, di aggiornare ove necessario la normativa contrattuale in tema di ambiente e sicurezza, di approfondire le tematiche della formazione professionale e del diritto allo studio, di redigere linee guida sulla partecipazione e la responsabilità sociale.

(... omissis...)

Informazioni e consultazioni al livello aziendale

Premessa

Il livello aziendale di informazione individua tre tipicità:

- a) conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico – sociali dell'azienda (come specificato nel presente paragrafo);
- b) informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi (si veda al paragrafo 4 dell'art. 6 del presente contratto);
- c) informazioni delle imprese a livello europeo (si veda il relativo paragrafo nel presente articolo).
- d) informazioni sulle imprese collegate a livello internazionale.

Il sistema informativo aziendale, pur nella distinzione delle tre diverse finalità, tende a sviluppare un migliore livello di comprensione della realtà dell'impresa con il coinvolgimento partecipativo dei lavoratori e della loro rappresentanza, come risorsa per le singole aziende. Tale informativa potrà essere fornita anche nel corso delle assemblee previste dall'art. 14 del presente ccnl, nel rispetto dei limiti massimi previsti dal ccnl stesso.

Pur con le finalità proprie di ciascuna regolamentazione, i tre diversi momenti informativi possono coincidere.

Su tutte le informazioni fornite dall'azienda potrà essere svolta una valutazione congiunta.

Informazioni e consultazioni

In applicazione della Direttiva 2002/14/CE e del D.Lgs. 6.2.2007 n. 25, a livello aziendale - di norma annualmente - le aziende che occupano più di 40 dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

- a) l'andamento dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- c) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- d) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- u) **le conseguenze sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione in azienda dell'utilizzo delle nuove tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale, con particolare riferimento alle nuove competenze emergenti ed alle necessità di riqualificazione professionale;**
- e) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- f) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- g) il superamento delle barriere architettoniche;
- h) **la mappatura degli "hazard alert" e dei "near miss" e la costituzione del registro dei mancati infortuni, attraverso il coinvolgimento degli RLS;**
- i) **la rendicontazione di sostenibilità d'impresa (ESG).**

Le aziende forniranno alle RSU informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle Parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

Su tali problemi, a richiesta di una delle Parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto in ordine:

- all'occupazione (azienda, stabilimento, reparto);
- alle condizioni di lavoro ambientali ed ecologiche;
- **alle esigenze di modifica dell'organizzazione del lavoro che comportino l'introduzione di nuovi sistemi di turnazione;**
- alle esigenze di formazione e riqualificazione professionale nonché alle iniziative formative da realizzare con il concorso di fondi pubblici;
- alle eventuali politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero.
- allo stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 ed in correlazione con le iniziative assunte a livello nazionale e territoriale, per valorizzare l'impiego del lavoro femminile;
- allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo;
- **alla possibilità di sperimentazione di nuovi percorsi di "staffetta generazionale" che, allo scopo di affrontare il tema dell'invecchiamento attivo, consentano di rendere più agevoli gli ultimi anni di lavoro di coloro che si avvicinano ai requisiti pensionistici e, al contempo, favoriscano l'inserimento di giovani lavoratori nell'organizzazione aziendale.**

Ulteriori verifiche potranno essere effettuate a richiesta di una delle Parti, quando si determinino condizioni tali che le rendano necessarie.

Le aziende di cui al primo comma del presente paragrafo daranno inoltre - a richiesta della RSU - informazioni con cadenza annuale in merito alle iniziative realizzate di decentramento produttivo, con particolare riferimento alla delocalizzazione all'estero. L'informazione riguarderà il

paese di destinazione e la tipologia di produzione nonché altre eventuali informazioni che l'azienda ritenga di poter fornire nel rispetto dei principi di riservatezza industriale e commerciale.

Durante il corso dell'informativa annuale le società di capitale con obbligo di deposito, per legge, del bilancio consegneranno, a richiesta, copia dello stesso e della relazione di accompagnamento, già approvate dall'assemblea dei soci.

Per le aziende che hanno più stabilimenti, anche in zone territoriali diverse, o per i complessi industriali del settore aventi un'unica gestione pur riunendo aziende con ragioni sociali diverse, si provvederà a concentrare l'informazione presso l'associazione imprenditoriale con riferimento all'ubicazione della sede centrale o dell'unità avente il maggior numero di addetti. Le informazioni di cui al primo comma saranno estese ad eventuali piani pluriennali. Alla sessione informativa, parteciperà la Direzione Aziendale e il Coordinamento sindacale nazionale composto dalle OO.SS. nazionali e territoriali coinvolte e dalla RSU dei diversi siti in cui si articola l'azienda.

L'effettuazione dell'incontro darà luogo ad un permesso retribuito giornaliero per la RSU coinvolta aggiuntivo rispetto alle ore di permesso retribuito attribuite alla RSU di cui all'art.12, con assorbimento di quanto già eventualmente previsto in sede aziendale.

Ai sensi del D.Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti.

(... omissis...)

Art. 10 – Codice di condotta

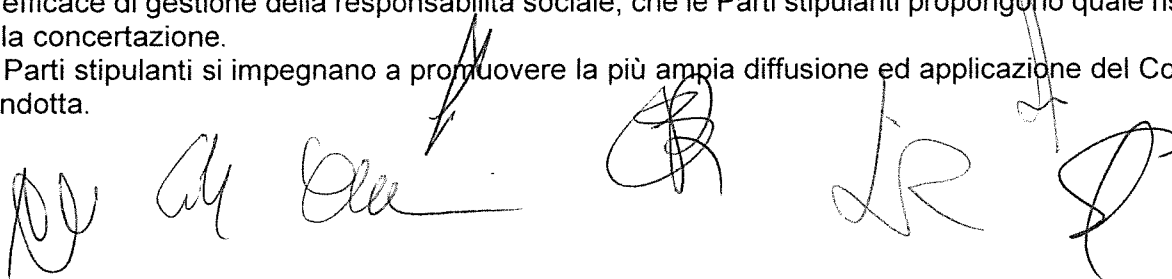
Le Parti concordano **le presenti linee guida per la redazione del presente Codice di Condotta aziendale** per le imprese che operano a livello internazionale finalizzato a rispettare ed a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo, o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi non sottoposti al proprio diretto controllo, le seguenti sette Convenzioni OIL :

1. **Divieto di lavoro forzato** (Convenzioni 29 e 105) – E' proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.
2. **Libertà di associazione e diritto di negoziazione** (Convenzioni 87 e 98) – Sono riconosciuti il diritto dei lavoratori di costituire Sindacati e di aderire ad un Sindacato ed il diritto dei datori di lavoro di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.
3. **Divieto del lavoro dei bambini** (Convenzione 138) – E' proibito il lavoro dei bambini. Non sono ammessi al lavoro i bambini di età inferiore ai 15 anni o più giovani dell'età di obbligo scolastico in vigore nei Paesi interessati.
4. **Non discriminazione nell'occupazione** (Convenzioni 100 e 111) – I lavoratori sono occupati sulla base della propria capacità lavorativa e non in relazione alla propria razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica o origine sociale.

Inoltre, il codice di condotta sarà integrato con le iniziative di contrasto alle violenze e alle molestie di genere, secondo quanto previsto dal punto 4 della Premessa e dall'Allegato 13 del presente Contratto nazionale.

L'adesione al codice di condotta rappresenta per l'impresa italiana un sistema trasparente ed efficace di gestione della responsabilità sociale, che le Parti stipulanti propongono quale risultato della concertazione.

Le Parti stipulanti si impegnano a promuovere la più ampia diffusione ed applicazione del Codice di Condotta.



L'impresa italiana che adotterà tale Codice di Condotta informerà e definirà congiuntamente con le RSU i sistemi di monitoraggio bilaterale, i provvedimenti nei confronti dei fornitori – partners commerciali in caso di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice da parte degli stessi, l'impegno a inserire nei contratti di commessa all'estero il rispetto delle Convenzioni contenute nel Codice, la consegna periodica dell'elenco dei siti produttivi del decentramento nazionale e internazionale dell'impresa, l'eventuale responsabile di gestione e applicazione del Codice, secondo le procedure concordate a livello nazionale tra le Parti secondo quanto previsto al capitolo "Disposizioni finali e verifiche".

(... omissis ...)

Art. 14 – Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, oppure su convocazione della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione dell'azienda con preavviso di 2 giorni, riducibili ad un giorno in caso di comprovata urgenza, con indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni saranno tenute fuori dall'orario di lavoro. Qualora la convocazione dell'Assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

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

Le riunioni potranno riguardare la 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 due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai due precedenti commi saranno definite a livello aziendale. Le riunioni si terranno in idonei luoghi o 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.

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

Il diritto all'assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno dieci dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Dichiarazione delle Parti



Le Parti si danno atto che, in situazioni particolari, a livello aziendale potranno essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo, nel limite di due.

Art. 23 – Contratto a tempo determinato

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le Parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

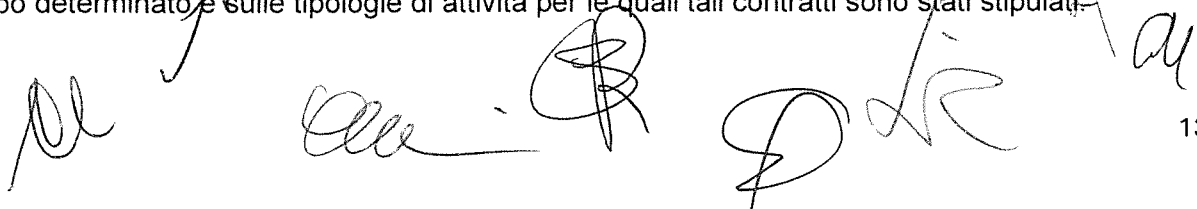
Ai sensi dell'art.19, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. n. 48/2023 convertito con L. n. 85/2023, le parti concordano che il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) **attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendite (es.: promozione in showroom/fiere/negozi/temporary store/spacci aziendali, ...);**
- b) **sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività/linee di prodotto/sedi/filiali/uffici/punti vendita, processi di reinternalizzazione o reshoring;**
- c) **sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;**
- d) **esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;**
- e) **investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa (ad es. salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale);**
- f) **interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, della automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza.**

I suddetti casi potranno essere utilizzati anche per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 mesi e fino a 24 mesi.

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

L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.



Su richiesta, L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge vigenti.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è del 30% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,50. Ai fini del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Sono inoltre esenti dal limite quantitativo di cui sopra i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi; per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, il periodo è esteso a 18 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

Le fasi di avvio di nuove attività sono riferite all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea o modulo di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio.

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

Le Parti convengono che, in relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività svolta dalle aziende che applicano il presente CCNL, caratterizzate dalla estrema fluttuazione del mercato, le disposizioni in materia di intervallo fra contratti non trovano applicazione nella ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ulteriori casi potranno essere individuati dalla contrattazione aziendale.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a tempo determinato con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

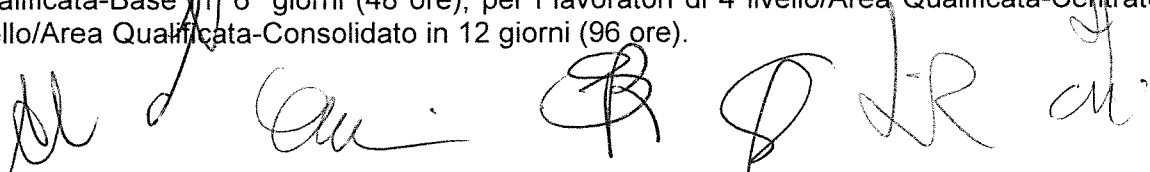
L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile definire prima dell'inizio dell'assenza un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto.

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova.

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

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 82 – 89 – 99 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 82, che sono confermate per i lavoratori di 1° livello/Area Operativa-Base, 2° livello/Area Operativa-Centrato, 3° livello/Area Operativa Consolidato e 3°S livello/Area Qualificata-Base in 6 giorni (48 ore), per i lavoratori di 4° livello/Area Qualificata-Centrato e 4°S livello/Area Qualificata-Consolidato in 12 giorni (96 ore).



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. 28 – Inquadramento unico dei lavoratori

PREMESSA 1

Per la vigenza del presente contratto, è costituita una Commissione Paritetica Nazionale, composta da sei componenti, tre designati da Anfaio e tre designati dalle Organizzazioni Sindacali, alla quale vengono assegnati i seguenti compiti:

- aggiornamento periodico delle mappe dei descrittivi professionali;
- l'interpretazione della disciplina dell'inquadramento professionale e l'esame delle eventuali controversie.
- ~~— la verifica dello 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;~~
- ~~— l'approfondimento delle conclusioni e delle proposte inserite nel rapporto finale della suddetta indagine per definire eventuali proposte di modifica al nuovo inquadramento professionale da sottoporre alle Parti.~~

In base alle proposte della suddetta Commissione, in sede di stesura finale del presente Contratto le Parti procederanno all'aggiornamento delle mappe dei descrittivi professionali.

PREMESSA 2

Le Parti, in sede di rinnovo del CCNL, hanno effettuato una verifica congiunta dello stato di attuazione nelle aziende del nuovo sistema di inquadramento entrato in vigore il 1° luglio 2017.

Al riguardo, per agevolare il recupero di alcune situazioni di ritardo negli adempimenti contrattualmente previsti, le parti stesse hanno definito quanto segue:

- considerati i ritardi constatati in alcune imprese nella compilazione delle "Schede professionali individuali" (All. 5 del CCNL), viene definito un nuovo termine al 30 settembre 2026, entro il quale ogni azienda dovrà redigere e consegnare ad ogni lavoratore la scheda professionale individuale stessa.
- Si conferma che le imprese sono poi tenute ad implementare un sistema/procedura di aggiornamento continuo delle Schede professionali individuali.
- A modifica dell'art.28, punto "Scheda professionale individuale" "Scheda dei comportamenti organizzativi", si definisce che le schede stesse potranno essere redatte anche in formato digitale e secondo schemi già in uso nei sistemi gestionali aziendali, anche in forme differenti rispetto al modello di cui agli Allegati 5 e 6 del CCNL, purché siano riportati i contenuti già indicati dall'art.28 citato.

Per agevolare l'adempimento di quanto sopra previsto, in particolare per le PMI, le Parti istituiranno tempestivamente, tramite EBO, un servizio di consulenza gratuito che, a richiesta delle singole imprese, affiancherà le aziende stesse nelle seguenti attività:

- impostazione della redazione delle Schede professionali individuali;

- impostazione del sistema/procedura aziendale di aggiornamento continuo delle schede professionali individuali (sulla base del modello contrattuale o tramite il gestionale aziendale);
- impostazione e attivazione del sistema aziendale di riconoscimento dei "Comportamenti organizzativi" e del conseguente Premio di professionalità a valore aggiunto (PPVA).

Le Parti si impegnano a monitorare costantemente l'efficacia delle suddette attività, chiedendo a EBO appositi report periodici.

(... 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	14 euro	16 euro	18 euro	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. ... PARTE GENERALE – Trasferta

Al lavoratore inviato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare spese;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione semprechè siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della retribuzione giornaliera (stipendio di fatto).

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla sua normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera d), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente del lavoratore, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Gli articoli 80, 87 e 96 del CCNL 4 dicembre 2023 sono abrogati.

Nota a verbale

Sono fatti salvi diversi trattamenti di miglior favore già in essere a livello aziendale alla data di entrata in vigore del presente articolo.

Art. 46 – Tredicesima mensilità

A norma di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13ma mensilità di importo pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore stesso.

La corresponsione deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ma mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

In caso di sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione guadagni, il rateo della 13ma mensilità matura per intero se il lavoratore ha prestato la sua attività per almeno 80 ore nel mese di competenza (72 ore per i turni 6x6).

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

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%.

A decorrere dal 1° gennaio 2028 il contributo a carico dell'azienda, previsto dal comma precedente nella misura dell'2,00%, è elevato al 2,2%.

(... omissis ...)

5 – Assicurazione per decesso e invalidità permanente

- Le Parti con il verbale di accordo 19.7.2016, intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% dell'elemento retributivo nazionale (ERN), con decorrenza dal 1° luglio 2017, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente al Fondo per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza e invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo previdenziale stesso. **Con decorrenza dal 1° aprile 2025 tale contributo è elevato al 0,24% dell'ERN.**

- Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti al Fondo.

(... 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 di durata non inferiore a ~~neve~~ sei mesi.

Con decorrenza dal 1° aprile 2026, il contributo aziendale sarà corrisposto al Fondo anche a copertura dei periodi di aspettativa non retribuita di cui all'art.52, comma 17, del presente CCNL.

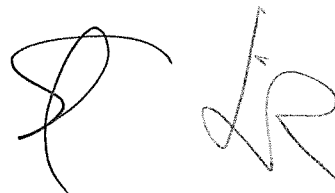
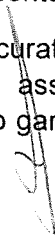
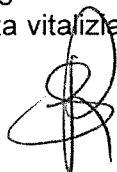
Con decorrenza dal 1° gennaio 2024, al fine di elevare il livello delle prestazioni di sanità integrativa con il passaggio al Piano Sanitario Premium, il suddetto contributo mensile viene fissato in 15 euro.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2027, al fine di elevare il livello delle prestazioni di sanità integrativa in favore dei lavoratori, il suddetto contributo mensile viene fissato in 18 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.

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.

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 **(come definita dalla risposta ad interpello del Ministero del Lavoro n.16/2008)** del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. **Nel limite annuo di cui sopra, tali permessi sono estesi nei casi di decesso o grave infermità dei figli e nel caso di decesso dei genitori del coniuge, del partner dell'unione civile e del convivente di fatto ai sensi dell'art.1, comma 36 e seg. Della legge n.76/2016. Nel caso di esaurimento dei suddetti tre giorni di permessi retribuiti, il lavoratore potrà richiedere nello stesso anno fino a un massimo di ulteriori tre giorni di permesso non retribuiti.**

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.

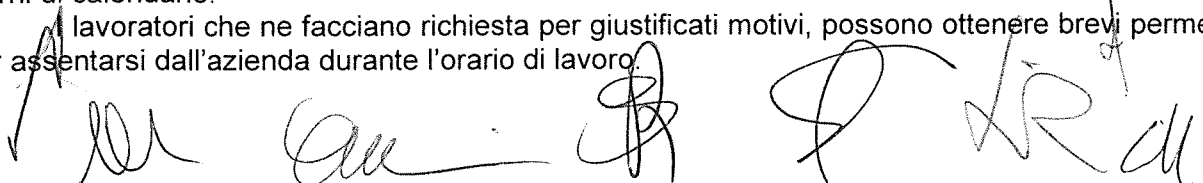
Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 51 – Parte Generale del presente contratto.

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 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 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 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.

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.

Il lavoratore che assume la tutela volontaria in termini di legge di minori stranieri non accompagnati potrà richiedere permessi non retribuiti che saranno concessi dall'azienda compatibilmente con le esigenze di servizio.

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 lavoratori mutilati ed agli invalidi civili a cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% si applica quanto previsto dalla legge (D.Lgs. n.119/2011).

Ai sensi del D.L. n.106/2025, ai lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce ovvero malattie invalidanti o croniche che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% (o abbiano figli minorenni in tali condizioni) sono riconosciuti ulteriori 10 ore annue di permesso retribuito, con copertura a carico dell'INPS.

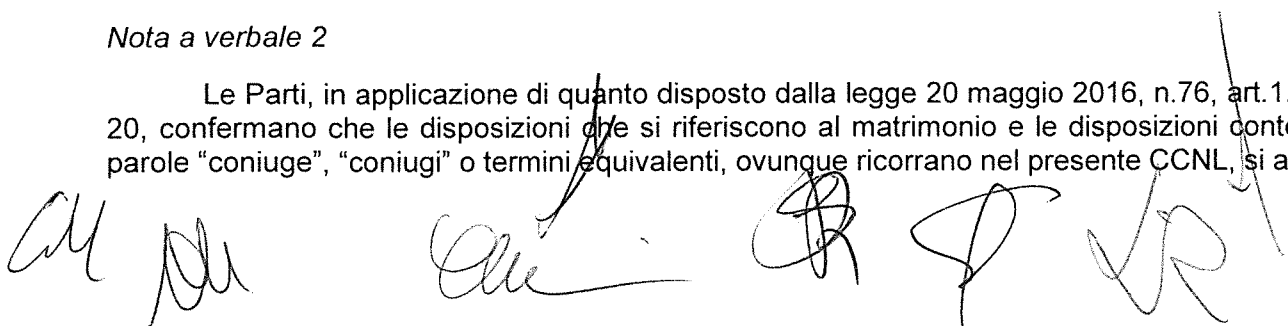
Ai sensi dell'art.24, comma 1, del D.Lgs. n.80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi 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 3 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.

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

(... omissis ...)

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 9 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

(... omissis ...)

Art. 53 – Infortunio sul lavoro e malattie professionali

In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'istituto assicuratore.

In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere al precedente lavoro, sarà adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda. **Ciò potrà avvenire anche tramite l'attivazione di specifici percorsi di riqualificazione professionale idonei all'inserimento di tali lavoratori in mansioni compatibili con la nuova situazione personale.**

L'assenza deve essere comunicata alla ditta nello spazio di 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento, e il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa.

Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento né in congedo matrimoniale.

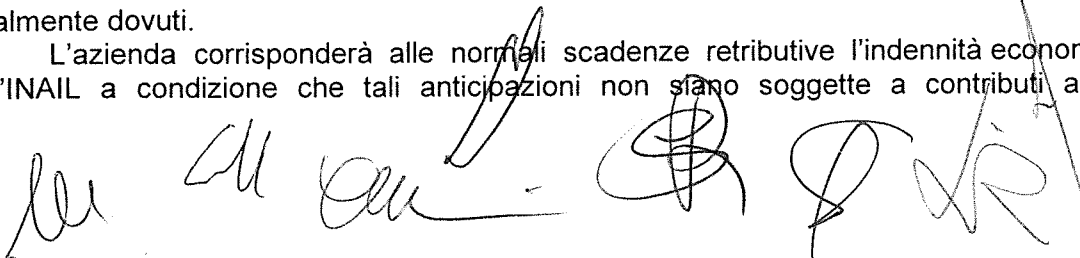
Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta normale di fatto.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'istituto assicuratore, nonché alla denuncia degli stessi nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conguaglio finale della integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

Il trattamento economico predetto assorbe fino a concorrenza eventuali integrazioni aziendali in atto e non sarà cumulabile con altri trattamenti, presenti o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

L'azienda corrisponderà alle normali scadenze retributive l'indennità economica a carico dell'INAIL a condizione che tali anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e



previdenziali e che venga garantito il loro sollecito rimborso entro 3 mesi da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o analogo sistema.

L'anticipazione di cui sopra e la parte a carico dell'azienda è da considerarsi al netto.

Art. 54 – Tutela della maternità e congedi parentali

(... omissis ...)

Congedi parentali

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno **40 5 giorni (48 ore per la richiesta oraria)**, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1-ter, del D.lgs n.151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;
- il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;
- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l'orario a 40 ore;
- 156 ore/mese per l'orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

6 mesi = 1038 ore (936 ore per 6x6);
7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);
10 mesi = 1730 ore (1560 ore per 6x6).

I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del TFR.

Ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. 26/3/2001, n.151 e successive modifiche, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del quattordicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Art. 58 – Iniziative a sostegno della formazione continua



(... omissis ...)

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.

Con decorrenza dall'anno 2026, saranno previste per ogni lavoratore (in aggiunta agli obblighi di legge) 8 ore di formazione annuali, fruibili anche nell'ambito di un unico programma triennale di 24 ore, 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 la direzione aziendale e la RSU, **che potrà presentare proprie proposte e programmi.**

I contenuti, i tempi e le modalità di erogazione (comprendenti 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).

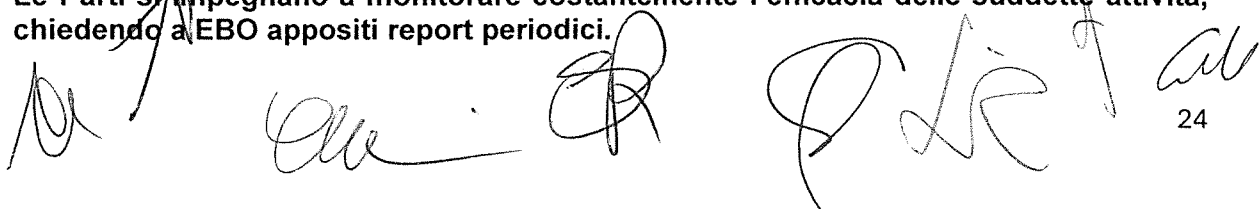
Nella definizione del piano di formazione continua nazionale di cui sopra, saranno sviluppate tutte le possibili sinergie con le iniziative già in atto, sia a livello territoriale che nella programmazione di attività dell'Ente Bilaterale dell'Occhialeria EBO.

NOTA A VERBALE

In sede di rinnovo contrattuale, le Parti hanno effettuato una verifica congiunta sulla prima applicazione della suddetta disciplina della formazione continua annuale minima per tutti i lavoratori nel biennio 2024-2025. In tale contesto, hanno concordato quanto segue:

- con decorrenza dall'anno 2026, la formazione continua per 8 ore annuali diventa strutturale;
- le ore eventualmente non erogate nel biennio 2024-2025 dovranno essere recuperate con formazione aggiuntiva nel biennio 2026-2027;
- le ore erogate a ciascun lavoratore saranno formalizzate con una espressa indicazione nella "Scheda professionale individuale";
- le Parti si impegnano a verificare con EBO l'efficacia dei programmi di formazione standard già messi a disposizione delle aziende, per migliorarne le potenzialità di utilizzo;
- tramite EBO, sarà messo a disposizione delle aziende, con particolare riferimento alle PMI, un servizio di consulenza gratuito dedicato all'impostazione ed all'attivazione del piano di formazione continua annuale aziendale, sia per la rilevazione dei fabbisogni formativi aziendali che per la definizione dei programmi formativi, delle relative modalità e della docenza.

Le Parti si impegnano a monitorare costantemente l'efficacia delle suddette attività, chiedendo a EBO appositi report periodici.



Art. 59 – Facilitazioni ai lavoratori studenti

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio – in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, i lavoratori iscritti e frequentanti corsi di formazione e di aggiornamento professionale – diversi da quelli legati a percorsi aziendali – in scuole o centri abilitati dalle istituzioni pubbliche, per le materie previste e definite in sede di Osservatorio, 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 esame. Un eventuale terzo giorno precedente la sessione di esame potrà essere richiesto ed usufruito, a carico del monte ore individuale di 100 ore di cui alla successiva lettera d).
- 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 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.

All'inizio di ogni anno tra azienda e RSU saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati – con le stesse modalità – anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.

I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. 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.

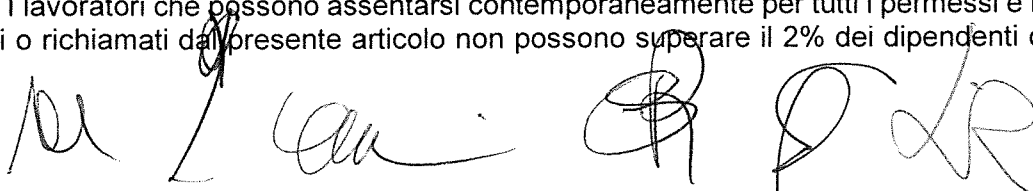
Le agevolazioni ed i permessi retribuiti di cui alle lettere a), b), c), e ~~d)~~ del presente articolo saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari non fuori corso. **A tal fine, si intendono come studenti in corso anche i lavoratori studenti iscritti a corsi di laurea a tempo parziale per la durata ordinaria degli stessi e comunque per un periodo non superiore al doppio della durata ordinaria dei corsi stessi.** I permessi di cui al punto C) competono per i giorni dell'esame e per i due ~~tre~~ giorni lavorativi precedenti, nonché per il giorno di discussione della tesi di laurea. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due ~~tre~~. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

I permessi retribuiti previsti alla lettera c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000 n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con

an 

un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lettera c) del presente articolo.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 58 (Iniziativa a sostegno della formazione continua), a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 61 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA)

1 – PREMESSA – DOVERI DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori, così come previsto dagli artt. 17-18-19 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni ambientali di igiene e sicurezza.

In particolare:

Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dall'art. 15 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare, i lavoratori sono tenuti agli obblighi previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

Nella valutazione del rischio si terrà conto della documentazione raccolta dalle aziende nel "Registro dei dati ambientali per unità con caratteristiche omogenee" e del "Registro dei dati biostatistici per unità con caratteristiche omogenee".

Nella valutazione dei rischi e nelle conseguenti attività formative sarà data particolare attenzione al rispetto della disciplina di legge vigente in materia di microclima in azienda.

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

(... omissis ...)

4 – PERMESSI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' DI RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E L'AMBIENTE

Per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art.50 del D.Lgs. n.81/2008 e s.m.i., i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente utilizzano permessi retribuiti – per ogni RLSA – nella seguente misura:

- 24 ore annue per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti;
- 48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori;
- 72 ore annue per le aziende che occupano oltre 15 lavoratori

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera a), al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche, permessi retribuiti pari a dodici ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle rimanenti.~~

Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in relazione ad avvenute o progettate modificazioni, tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare susseguente, fatti salvi i successivi conguagli.

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per le RSU, utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.~~

~~Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.~~

I permessi di cui ai commi precedenti, potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 1, per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche, non vengono utilizzate le ore sopra specificate.

Adegamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

Le Parti, individuando come valori condivisi la tutela della salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente, la necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli delle norme contrattuali e di legge, ritengono opportuno migliorare il coinvolgimento di tutti i lavoratori nel raggiungimento di tali obiettivi e concordano sull'opportunità di promuovere idonee iniziative formative ed informative aziendali per tutti i lavoratori dedicate ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per migliorare le attività di prevenzione e l'efficacia della formazione dei lavoratori per la sicurezza, a livello aziendale o interaziendale potranno essere definiti corsi di formazione congiunti tra RLS e preposti.

(... omissis ...)

7 ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE recepita in Italia dal D.Lgs. n.216/2003, come novellato nel 2013, le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.

In questo senso, dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'Accordo interconfederale Confindustria – CGIL, Cisl, Uil del 12 dicembre 2018 “Salute e sicurezza – Attuazione del Patto della Fabbrica” e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentano l'eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità anche attraverso i contributi regionali INAIL messi a disposizione per questo fine.

8 LAVORI IN APPALTO

Per quanto riguarda la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti delle imprese che svolgono lavori in appalto presso le aziende che applicano il presente CCNL ed ai rapporti tra le imprese appaltanti ed appaltatrici, si applicano le disposizioni di legge vigenti.

E' fatto salvo il ruolo degli RLSA riguardo ai rischi “da interferenza” tra le attività proprie dell'azienda appaltante ed i lavori in appalto.

(... omissis ...)

Art. 76 – Ferie

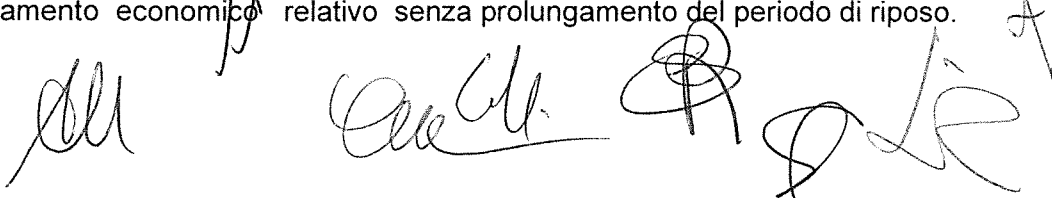
Nel corso di ogni anno l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo di 4 settimane.

Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione di fatto corrispondente all'orario settimanale contrattuale.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane di lavoro.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. Eventuale diversa distribuzione della terza settimana, anche se motivata da esigenze tecnico-produttive, dovrà essere concordata fra Direzione e Rappresentanza Sindacale Unitaria. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra Direzione e Rappresentanza Sindacale Unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo senza prolungamento del periodo di riposo.



L'epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze dell'azienda e delle necessità degli operai. A chi ne facesse richiesta e qualora l'azienda non disponga per tutti in tal senso, l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato; non è ammessa la rinuncia tacita o espressa alle ferie.

In caso di dimissioni o licenziamento il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; lo stesso periodo di preavviso si computa, però, agli effetti della maturazione delle ferie.

Quando l'orario di lavoro sia distribuito su cinque giorni, in caso di godimento delle ferie, ogni periodo settimanale equivarrà a cinque giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari a 1/5 dell'orario contrattuale settimanale.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà un dodicesimo delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a 15 giorni.

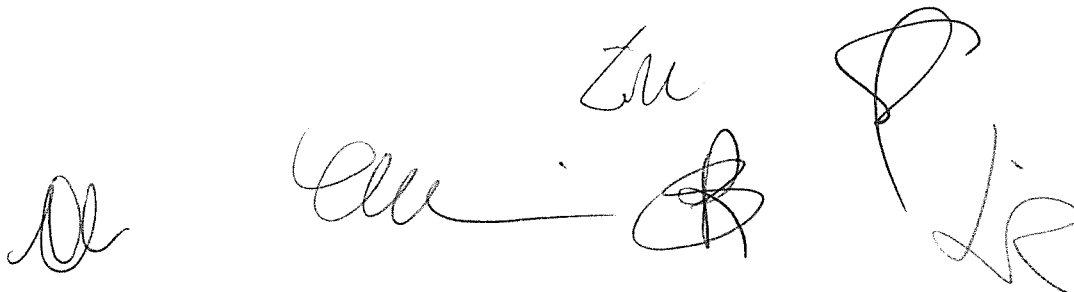
In caso di sospensione dell'attività lavorativa per cassa integrazione guadagni, il rateo delle ferie matura per intero se il lavoratore ha prestato la sua attività per almeno 80 ore nel mese di competenza (72 ore per i turni 6x6).

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta ad usargli il trattamento previsto dall'art. 80 – Parte Operai – sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località dove trascorrerà le ferie.

Qualora durante il periodo feriale sopravvenga una malattia che comporti il ricovero ospedaliero, regolarmente documentato, le ferie si considereranno interrotte per la durata del ricovero medesimo.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, nonché di far fronte a gravi e comprovate esigenze di carattere familiare, le aziende si rendono disponibili a valutare, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tale senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie (nel limite di una settimana), dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività previsti dal contratto.



AII.1

TABELLE RETRIBUTIVE

LIVELLI	1aTRANCHE	2aTRANCHE	3aTRANCHE	4aTRANCHE	5aTRANCHE	TOTALE
Q	58,34 €	35,01 €	58,34 €	52,51 €	23,34 €	227,53 €
6	56,95 €	34,17 €	56,95 €	51,25 €	22,78 €	222,10 €
5S	55,56 €	33,34 €	55,56 €	50,01 €	22,23 €	216,69 €
5	54,18 €	32,51 €	54,18 €	48,76 €	21,67 €	211,30 €
4S	51,40 €	30,84 €	51,40 €	46,26 €	20,56 €	200,46 €
4	50,00 €	30,00 €	50,00 €	45,00 €	20,00 €	195,00 €
3S	48,61 €	29,17 €	48,61 €	43,75 €	19,45 €	189,59 €
3	47,23 €	28,34 €	47,23 €	42,51 €	18,89 €	184,21 €
2	44,45 €	26,67 €	44,45 €	40,00 €	17,78 €	173,35 €
1	39,13 €	23,48 €	39,13 €	35,21 €	15,65 €	152,60 €

Di conseguenza, l'Elemento Retributivo Nazionale ERN assumerà i seguenti valori alle scadenze indicate

LIVELLI	ERN MAR.2026	ERN OTT.26	ERN MAG.2027	ERN MAG.28	ERN NOV.2028
Q	2.511,53 €	2.546,54 €	2.604,88 €	2.657,39 €	2.680,73 €
6	2.505,62 €	2.539,79 €	2.596,74 €	2.647,99 €	2.670,77 €
5S	2.378,85 €	2.412,19 €	2.467,75 €	2.517,76 €	2.539,99 €
5	2.296,36 €	2.328,87 €	2.383,05 €	2.431,81 €	2.453,48 €
4S	2.126,94 €	2.157,78 €	2.209,18 €	2.255,44 €	2.276,00 €
4	2.042,96 €	2.072,96 €	2.122,96 €	2.167,96 €	2.187,96 €
3S	1.984,86 €	2.014,03 €	2.062,64 €	2.106,39 €	2.125,84 €
3	1.945,65 €	1.973,99 €	2.021,22 €	2.063,73 €	2.082,62 €
2	1.837,41 €	1.864,08 €	1.908,53 €	1.948,53 €	1.966,31 €
1	1.598,56 €	1.622,04 €	1.661,71 €	1.696,38 €	1.712,03 €

ALL. n..... 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.

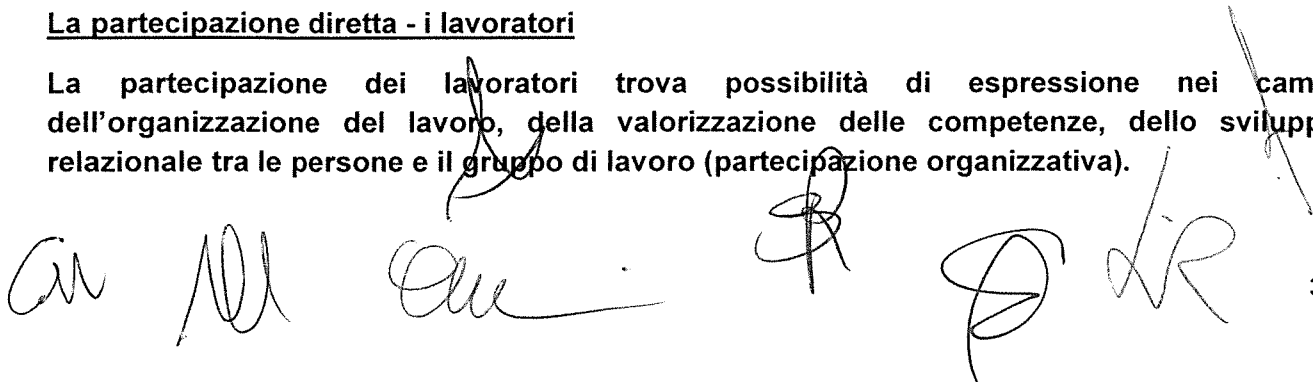
La partecipazione indiretta - le rappresentanze

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).



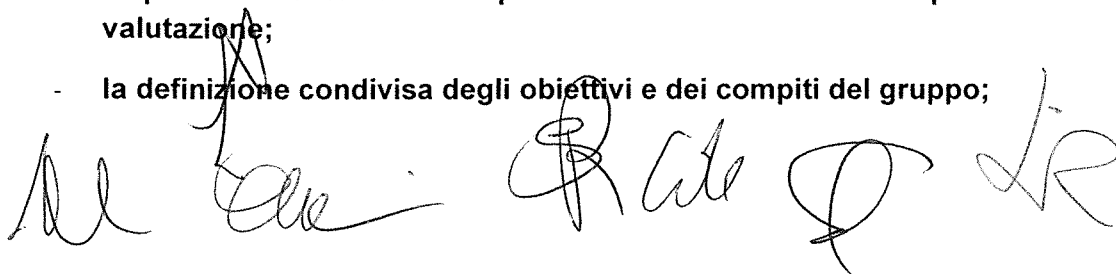
La partecipazione organizzativa nell'azienda, sviluppata concretamente nell'ambito di un coerente sistema collaborativo, valorizza e rafforza il benessere del lavoratore nell'impresa e contribuisce allo stesso tempo come fattore essenziale al consolidamento della competitività aziendale ed al miglioramento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

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.

