

Bologna, addì 20 febbraio 2017

tra

ASSOGIOCATTOLI

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

è stato redatto il presente documento di rinnovo del CCNL 20 gennaio 2014

W-S. [Signature]

[Handwritten marks and signatures on the right side of the page]

Art. 5 – Decorrenza e durata

I commi 1 e 2 sono modificati come segue:

Il presente contratto decorre dal 01.04.2016 e scadrà, sia per la parte economica che per la parte normativa, il 31.12.2019.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 20 febbraio 2017, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

Art. 7 – Il contratto collettivo nazionale di lavoro

Il comma 2 è così modificato:

Il contratto nazionale ha durata triennale ed è formato da una parte normativa e da una economica.

Il comma 6 è così modificato:

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica, nella misura definita nell'accordo di rinnovo, ai lavoratori in servizio alla data di raggiungimento nell'accordo di rinnovo stesso.

Art. 8 – Regolamentazione della contrattazione aziendale

Il Punto 6 è modificato come segue:

6 – Elemento di garanzia retributiva

Il comma 2 è così modificato

Tale importo, pari a 200 euro lordi annui, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato, con la retribuzione del mese di maggio 2017, gennaio 2018 e gennaio 2019 ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

Art. ... – Apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dalle vigenti norme di legge e dalle disposizioni del presente CCNL.

Disposizioni comuni

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra Azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Per tutti gli apprendisti, operai, impiegati, intermedi e quadri, e per tutti i livelli di inquadramento, può essere convenuto un periodo di prova non superiore a sei mesi, ridotti a tre mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials on the right.

La durata minima del periodo di apprendistato è fissata in sei mesi.

Il lavoratore potrà essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del presente CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto.

L'apprendista non può lavorare a cottimo.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con un preavviso minimo di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione, che si intende coincidente con il termine del periodo di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In merito all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e all'apprendistato di alta formazione e ricerca si recepisce l'Accordo Interconfederale in materia del 18 maggio 2016 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL.

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione e riqualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 17.10.2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale ai livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

La durata massima del periodo di apprendistato, per tutte le qualifiche professionali e per tutti i livelli di inquadramento, è di 3 anni.

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi dell'art. 44, comma 2, del D. Lgs. 81/2015, mansioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per le quali potranno essere concordate durate maggiori del periodo di apprendistato fino al massimo di 5 anni.

L'inquadramento iniziale e il relativo trattamento economico dell'apprendista può essere di due livelli inferiore a quello della qualifica di destinazione finale, con la seguente progressione periodica:

livelli	durata complessiva mesi	primo periodo mesi	secondo periodo mesi	terzo periodo mesi
7° - 6°	36	16	10	10
5°	36	16	10	10
4°S - 4°	36	16	10	10

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

3°	36	16	10	10
2°	36	16	10	10

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

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo livello saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro - nei limiti del periodo di comporto – spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. ... per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto dall'art. ... per il lavoratore impiegato.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. ... – Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prolungata di un periodo pari alla durata della sospensione, tramite una comunicazione formale dell'azienda al lavoratore entro il termine originario dell'apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere esercitata qualora nell'Azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato venuti in scadenza nei 24 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a

ST

JK

J

MT

V

N - S - Q - MC - DF - [Signature]

tempo indeterminato in misura pari a 2. Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiori a 20 unità, tale percentuale è ridotta a 25%.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli ... del presente contratto.

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda di durata complessiva pari a 120 ore medie annue, comprensive della formazione specifica o professionalizzante e della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti nel contratto individuale di apprendistato definiscono il Piano Formativo Individuale (P.F.I.), che sarà redatto secondo lo schema di cui all'Allegato 7 al presente contratto, nel quale sarà indicata il percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con le qualifiche professionali di destinazione. Tale formazione professionalizzante sarà non inferiore ad 80 ore medie annue e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, laddove esistente.

Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante e la definizione dei profili professionali e dei contenuti della formazione, si fa integrale riferimento all'Allegato 7 al presente contratto.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

La registrazione della formazione svolta e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, l'azienda provvede all'attestazione dell'attività formativa secondo lo schema di cui all'Allegato 7 al contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.



Art. ... – Contratto a tempo determinato

L'articolo è modificato come segue:

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 del lavoratore con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque 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.

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

Fatti salvi i casi comunque esenti da limiti quantitativi, ai sensi dell'art. 23, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, non possono essere stipulati da ciascun datore di lavoro contratti a tempo determinato in misura superiore al 20% 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 0,5. Detta percentuale è elevabile con contratto collettivo aziendale stipulato ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

Ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 81/2015, sono inoltre esenti dal citato limite quantitativo i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi, riferite all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati mediante contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

In base all'art. 19, comma 2, del D. Lgs. 81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita in showroom;

 -  - 

 - 

- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

Per la successione tra contratti a termine si applica la disciplina di legge. Tuttavia, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti casi:

- nell'ipotesi in cui il primo e/o il secondo contratto a termine siano stipulati per ragioni sostitutive;
- nei casi di avvio di nuove attività, come sopra definite, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- Assunzione di soggetti percettori di ammortizzatori sociali di qualunque natura, nell'ambito della durata degli stessi;
- Assunzione di soggetti dai 30 ai 34 anni;
- Assunzione di soggetti con più di 50 anni se uomini e di 45 anni se donne;
- Assunzione di soggetti iscritti nelle liste di cui alla Legge n. 68/1999;
- Assunzione di soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;
- in ogni altro caso individuato dai contratti collettivi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

E' sufficiente che i requisiti di cui sopra sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto, purché la proroga abbia ad oggetto, in via prevalente, la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale.

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 un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui all'art. 24 è ridotta della metà.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli ... 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. ...

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 25 del D.Lgs. 81/2015 e successive modificazioni.

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81 del 25.06.2015, per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di due o più contratti a termine nella stessa azienda, si applica quanto previsto dal medesimo articolo ai successivi commi 2 e 3.



Il lavoratore ha infatti diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato per le medesime attività svolte, purché eserciti per iscritto la propria volontà entro 6 mesi dalla cessazione del suo rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La lettera di assunzione deve contenere nota specifica di diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni e della procedura da adottarsi, nel caso contrario si intende il contratto di lavoro trasformato a tempo indeterminato alla scadenza naturale del contratto.

Art. ... – Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

L'articolo è modificato come segue:

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

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

Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale stipulato con l'assistenza delle OO.SS. territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

Ai sensi dell'art. 36, comma 3, del D.Lgs. 81/2015, ogni sei mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, informazioni su numero dei contratti, lavorazioni e/o reparti interessati e la relativa durata degli stessi.

Art. ... – Job Sharing

Abrogato



Art. ... - Passaggio di mansioni e qualifica

Gli artt. 30 e 31 sono così modificati e riuniti nel presente articolo:

In relazione alle esigenze organizzative aziendali il lavoratore può essere assegnato temporaneamente per non più di sei mesi a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale del suo inquadramento. In detta ipotesi, al lavoratore sarà riconosciuta la retribuzione relativa alle nuove mansioni per il periodo relativo alla loro effettuazione, se queste afferiscono al livello superiore.

L'esplicazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che danno luogo alla conservazione del posto non dà luogo al passaggio di livello, salvo il caso di conferma nelle mansioni a seguito di mancato rientro del lavoratore sostituito.

Il lavoratore che disimpegni continuativamente mansioni superiori al proprio livello, sempreché non si tratti di sostituzione temporanea di cui al comma precedente, passa definitivamente nel livello superiore superati i sei mesi.

Agli effetti del presente articolo, il disimpegno di mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 24.

Art. ... – Regime di orario a tempo parziale

A) DISPOSIZIONI GENERALI

Sono modificati i commi 7 e 8 come segue:

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, nonché in caso di richiesta della lavoratrice o del lavoratore con figlio convivente di età non superiore ai 13 anni, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a

[Handwritten signatures and initials]

tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

...

C) LAVORO SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

Sono modificati i commi 4 e 7 come segue:

In attuazione di quanto previsto dall' art. 6, comma 4, del D.Lgs. 81/2015, è facoltà delle Parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

...

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 7 e 8, paragrafo A), del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Art. ...(nuovo) - Ferie e permessi solidali

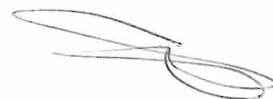
Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, è consentita la cessione a titolo gratuito delle ferie e dei permessi maturati da parte di ogni lavoratore, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere i figli minori che per particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, previo consenso dei lavoratori interessati e nella misura e modalità concordate con la direzione aziendale mediante accordo di secondo livello, dando priorità a quanto maturato negli anni precedenti a quello della richiesta.

Art. ... (nuovo) - Assistenza sanitaria integrativa

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

A tal fine concordano:

1. Di incontrarsi entro il 1° marzo 2018 per verificare l'operatività del fondo di area della moda o in sua assenza di altro analogo Fondo di natura contrattuale.
2. Di finanziare a far data dal settembre 2018 tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese di €8,00, per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.
3. Il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra, che in ogni modo avranno sempre



facoltà di aderire al presente fondo. In caso di costi inferiori, le Imprese provvederanno all'integrazione a alla confluenza nel fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la RSU.

Art. ... - Lavoratori diversamente abili

Il comma 5 primo periodo è così integrato:

Per quanto riguarda la fruizione, anche frazionata, dei permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e dei permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 3, della Legge n. 104/1992 nonché dagli Enti preposti.

Art. ... (nuovo) - Congedi parentali e per malattia dei figli

Ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 151/2001, la madre lavoratrice e il padre lavoratore hanno diritto, per ogni figlio nei suoi primi 12 anni di vita, al congedo parentale che può essere utilizzato su base oraria, giornaliera o continuativa per un periodo complessivamente non superiore a 10 mesi elevato a 11 qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- c) Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'utilizzo su base oraria dei periodi di congedo parentale è frazionabile per gruppi di 2 o 4 ore giornaliere riproporzionati, rispettivamente, ad 1 ora e a 2 ore, per i tempi parziali pari o inferiori a 20 ore settimanali. Esso non potrà essere programmato per un periodo inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. In ogni caso i lavoratori addetti ai turni potranno frazionare il periodo esclusivamente in gruppi di 4 ore.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare, di norma almeno 5 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo richiesto e allegando il certificato di nascita ovvero dichiarazione sostitutiva; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria o giornaliera, il genitore è tenuto a presentare richiesta al datore di lavoro entro 2 giorni dalla fruizione.

Qualora il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza tempestivamente e comunque entro 4 ore dall'inizio del turno di lavoro e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione entro 2 giorni lavorativi dall'inizio



dell'assenza dal lavoro; nel caso di utilizzo del congedo su base oraria il permesso, in questo caso, non potrà essere inferiore a 4 ore.

I criteri di calcolo per la determinazione della base oraria e della equiparazione del monte ore utilizzabile relativo al normale orario settimanale di 40 ore sono i seguenti:

giorni medi annui in un quadriennio $365,25 : 7$ giorni in una settimana = 52,18 settimane medie annue

$52,18 \times 40$ ore settimanali = 2.087,20 ore annue

$2.087,20 : 12$ mesi = 173,93 ore medie mensili

Pertanto il periodo di:

- 6 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.044 ore;
- 7 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.218 ore;
- 10 mesi è pari ad un monte ore complessivo di 1.740 ore.

Le ore di congedo fruito dalla madre lavoratrice e/o dal padre lavoratore verranno detratte dal monte ore come sopra determinato che costituisce parametro di riferimento anche nei casi di fruizione dei permessi a giornate o periodi continuativi.

La base di calcolo della singola ora di congedo equivale ad $1/173$ della retribuzione media globale mensile.

Qualora per ragioni non prevedibili e indipendenti dalla volontà della madre lavoratrice e/o del padre lavoratore e dell'azienda, l'utilizzo delle ore programmate, e comunicate all'INPS, subisca modifiche tali che non permettano, nel mese di utilizzo, l'intero conguaglio delle ore in giornate equivalenti:

- a) Le ore residue saranno anticipate nel mese di utilizzo alla lavoratrice e/o al lavoratore e conguagliate dall'azienda all'INPS nel mese successivo al mese di fruizione;
- b) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore residue non conguagliabili all'INPS, perché frazioni di giornata equivalente, saranno coperte con l'utilizzo delle ore residue del monte ore individuale (ferie, ROL ecc.).

Ciascun lavoratore potrà fruire dei permessi non retribuiti di cui all'art. 47, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 nel limite di 5 giornate lavorative annue per le malattie di ogni figlio di età fra i 3 e i 12 anni.

Art. ... - Congedo matrimoniale

E' introdotto il seguente ultimo comma:



12

Il congedo matrimoniale spetterà anche per le cd. "coppie di genere" che contraggano matrimonio anche all'estero, ancorché, previa presentazione della idonea documentazione, a cura del dipendente, l'unione in matrimonio abbia valore legale nel paese in cui viene contratto.

Art. ... - Trattamento di fine rapporto

E' aggiunto il seguente ultimo comma:

Per il dipendente di aziende con un numero di lavoratori subordinati a tempo indeterminato pari o superiore a 50 unità – calcolato al 31 dicembre dell'anno precedente – sarà possibile richiedere ai sensi dell'art. 2120, comma 11, c.c. l'anticipazione della quota di TFR per 2 volte in costanza di rapporto.

Stesura contrattuale

In fase di stesura contrattuale le Parti provvederanno a:

- Verificare la presenza di eventuali stratificazioni contrattuali con l'obiettivo di rendere il CCNL coerente in ogni sua parte e di agevole consultazione;
- Recepire il Testo Unico sulla Rappresentanza di cui all'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 che verrà integrato nel testo contrattuale laddove sia necessario richiamarlo;
- Inserire tra le competenze dell'Osservatorio nazionale il monitoraggio annuale dell'andamento inflattivo sulla base dei dati ISTAT col fine di valutare gli eventuali scostamenti.
- Le Parti, considerate le esigenze legate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i vantaggi in termini di sostenibilità ambientale e di miglioramento dell'efficienza dei modelli organizzativi e consapevoli della necessità di accompagnare i cambiamenti già in atto dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, ritengono che il lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, costituisca uno strumento utile per consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende. A tal fine, le Parti, si impegnano a sollecitare l'approvazione della normativa di legge, a seguito della quale, le Parti medesime valuteranno l'opportunità di definire la materia nell'ambito del CCNL.
- Definire i tempi relativi alla trattenuta della quota di sottoscrizione contrattuale di €40,00 a carico dei lavoratori non iscritti a FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIL, le cui modalità di corresponsione sono le medesime del precedente rinnovo contrattuale.



L'Allegato 1 è modificato come segue salvo quanto concerne la Previdenza Complementare:

Allegato 1

TAB. A – Decorrenze e importi in Euro degli aumenti dei minimi contrattuali del rinnovo 20 febbraio 2017

livelli	1° gennaio 2017	1° gennaio 2018	1° marzo 2019	Totale aumento
7	29,30	28,08	28,08	85,46
6	27,90	26,74	26,74	81,38
5	26,79	25,67	25,67	78,13
4 S	25,40	24,34	24,34	74,08
4	24,84	23,80	23,80	72,44
3	24,00	23,00	23,00	70,00
2	22,33	21,39	21,39	65,11
1	13,40	12,84	12,84	39,08

Nota: l'aumento contrattuale relativo alla prima tranche sarà corrisposto con i dovuti conguagli con la corresponsione della retribuzione del mese di marzo 2017.

ASSOGIOCATTOLI

FEMCA-CISL

FILCTEM-CGIL

UILTEC-UIL