

IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO

Ccni per i Lavoratori Addetti all'Industria delle Calzature

Oggi, 17 luglio 2024, a Milano, è stato firmato l'accordo di rinnovo del Ccni per i Lavoratori Addetti all'Industria delle Calzature, che decorre dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sulla base di quanto riportato nelle pagine seguenti.

Assocalzaturifici

Giovane Calzaturifici

Assocalzaturifici

Assocalzaturifici

Filitem - Cgil

Filitem - Cgil

Filitem - Cgil

Filitem - Cgil

Femca - Cisl

Femca - Cisl

Femca - Cisl

Femca - Cisl

Uiltec - Uil

Uiltec - Uil

Uiltec - Uil

Edizione Ccni

Edizione Ccni

Art. 3 - Distribuzione contratto - Quote di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Le Aziende industriali sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente ~~in servizio un CD o~~ **su** supporto digitale equivalente contenente la copia del presente contratto di lavoro entro la fine del mese di ~~febbraio 2022~~ **febbraio 2025**

Ogni azienda, altresì, metterà a disposizione, in luogo accessibile a tutti i dipendenti, una copia cartacea.

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

In relazione all'entrata in vigore del presente C.C.N.L. ed alla distribuzione del testo contrattuale, le aziende effettueranno una ritenuta sulla retribuzione dei lavoratori con le modalità che verranno stabilite dalle parti, a titolo di quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, che verrà devoluta alle Organizzazioni Sindacali Nazionali.



Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2020~~ **1° gennaio 2024** e scadrà, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per la parte normativa il **31 dicembre 2023. 2026**

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal **1° agosto 2021** **2024**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

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

Art. 9 - Sistema informativo - Osservatorio Nazionale

Livello nazionale

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 calzaturiero.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo - attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni - di valorizzare la situazione produttiva migliorando 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.

L'Osservatorio è costituito da ~~sei~~ tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici. ~~che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico~~: **le Parti si impegnano, quindi, a dare avvio formale ed operatività all'Osservatorio attraverso la designazione dei componenti e la programmazione delle sessioni di lavoro entro 3 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo del ccnl.**

~~Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.~~

Il Comitato di Indirizzo Strategico, costituito all'interno dell'Osservatorio e formato da tre rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti da Assocalzaturifici, ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

----- Omissis -----

Livello aziendale

Informazione e consultazione

A livello aziendale- di norma annualmente- le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di **quaranta** cinquantina dipendenti

----- Omissis -----

Art. 9 bis - Azioni positive per le pari opportunità - **Prevenzione e contrasto alla violenza di genere**

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

Art. 5 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal ~~1° gennaio 2020~~ **1° gennaio 2024** e scadrà, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, sia per la parte economica che per la parte normativa il **31 dicembre 2023, 2026**

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal **1° agosto 2021 2024**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

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

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

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like EN, EP, AV, ES, and others.]

Le parti promuoveranno, a livello di Osservatorio nazionale, i principi di parità di genere di cui al Decreto legislativo 198 dell'11 aprile 2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" con le modifiche ed integrazioni previste dalla Legge 162 del 5 novembre 2021, confermando l'impegno alla condivisione e alla diffusione delle azioni positive e delle buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro, anche attraverso iniziative congiunte definite e concordate tra le parti.

A tal fine, l'Osservatorio promuoverà l'analisi a livello settoriale dell'andamento dell'occupazione femminile, il rientro delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità, la presenza delle lavoratrici nei diversi ruoli e settori aziendali, i percorsi di formazione sia per la riqualificazione che per l'acquisizione di nuove competenze.

Le parti convengono altresì sull'opportunità di promuovere una cultura per contrastare e prevenire ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, sostenendo, all'interno dei contesti organizzativi, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e promuovendo attività finalizzate alla sensibilizzazione degli attori ed alla prevenzione dei fenomeni, in particolare attraverso iniziative di informazione e formazione.

In relazione a quanto sopra le parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di progetti di azioni positive a favore del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego.

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

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

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

GU

ES

AN

Art. 21 - Contratto a tempo determinato

Premessa

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

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

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

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

1) Vincolo percentuale

Ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015 e salva diversa disposizione della contrattazione di secondo livello, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato non può superare il **30 32%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0.5. ~~Tale percentuale è da intendersi in via transitoria e sperimentale esclusivamente per la durata del presente ccnl, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, comma 3.~~

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

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

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

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

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

----- Omissis -----

[Handwritten signatures and initials: CU, CP, ES, etc.]

2) Intervalli temporali tra due contratti a termine

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

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

----- omissis -----

3) Causali di assunzione con contratto a-tempo determinato

Le Parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con Legge n. 85/2023, convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi fatto salvo quanto previsto dal punto 3 bis, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendita (ad es.: promozione in showroom/fiere/negozi stagionali/Temporary store/spacci aziendali);
- b) sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività;
- 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."

Clausola di salvaguardia

Le Parti si danno reciprocamente atto che, laddove dovessero intervenire modifiche legislative in materia di contratto a tempo determinato, si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente la compatibilità del dettato contrattuale con il mutato contesto e per procedere ad una eventuale armonizzazione.

3 3bis) Durata del contratto

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

----- omissis -----

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "Coll", "ES", "AV", and others.

Art. 29 - Orario di lavoro

A) Orario normale

La durata dell'orario normale contrattuale è di 39 ore settimanali.

La durata dell'orario normale contrattuale può anche essere di 40 ore settimanali, previo accordo a livello aziendale sottoscritto tra le parti.

L'orario normale contrattuale non potrà superare le 8 ore giornaliere.

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

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

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

Pertanto: per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, o per gruppi di lavoratori - di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso.

Tali specifici schemi di orario o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate dalle parti a livello aziendale.

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

Interpretazione autentica

Le Parti si danno espressamente atto che la scelta tra un regime di orario di 39 ore settimanali o di 40 ore settimanali non rappresenta un elemento di miglior favore per l'azienda, ma una semplice opzione organizzativa concordata tra le parti, realizzata con una differente distribuzione della riduzione dell'orario di lavoro di cui alla sottostante lettera B).

----- omissis -----

Handwritten signatures and initials are present below the line, including "Code", "ES", and various scribbles.

Art. 35 banca ore

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 42 **58** ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

Omissis