4 dicembre 2020

ANFAO – ASSOCIAZIONE NAZIONALE FABBRICANTI ARTICOLI OTTICI, assistita da CONFINDUSTRIA MODA

e

FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIL

hanno sottoscritto la presente

IPOTESI DI RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO

per gli addetti alle aziende che producono occhiali e articoli inerenti l'occhialeria - 2019 - 2022

ANFAO

FEMCA CISL

CONFINDUSTRIA MODA

FILCTEM CGIL

UILTEC UIL

PREMESSA

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

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

1. L'effettiva costituzione dell'Osservatorio Nazionale di Categoria, previsto e disciplinato nell'art.7 del Contratto Nazionale, con la designazione dei rispettivi rappresentanti e la convocazione della prima riunione e della "Sessione annuale sulla politica industriale".

2. Una iniziativa congiunta, nei confronti di aziende e lavoratori, affinché le relazioni sindacali tra Direzioni aziendali ed RSU, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di ciascuna parte come previste e disciplinate dai Cap. II e III del Contratto Nazionale, siano sempre più caratterizzate da collaborazione, trasparenza di informazione e lealtà di comportamenti.
   In particolare, alle aziende sarà raccomandata una maggiore attenzione nel riconoscimento di un ruolo effettivo della RSU sui seguenti aspetti:

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

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

3. La disponibilità ad approfondire e valutare, sia sotto il profilo normativo che per quello organizzativo, la promozione nelle aziende di iniziative di "staffetta generazionale", con lo scopo di incentivare le assunzioni di giovani lavoratori sia agevolando l'uscita anticipata dei lavoratori più anziani che valorizzando, laddove possibile, il loro apporto di conoscenze ed esperienze professionali a beneficio dei più giovani.

4. La diffusione e l'attuazione dell'" Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto nel gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e allegato al presente Contratto (all.

...). 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.

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

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

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

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

Art. .... – 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.

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 del ccnl

Il presente contratto ha validità dal **4 dicembre 2020**, decorre dall' **1° gennaio 2019 e, ai soli fini della presente vigenza contrattuale**, avrà scadenza il **31 dicembre 2022** sia per la parte normativa che per la parte economica.

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

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

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

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

PREMESSA

...omissis...

Partecipazione

...omissis...

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, 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 ....).

...omissis...

Art. 8 – Formazione

...omissis...

4. Azioni a livello aziendale

La Direzione aziendale interesserà la RSU, con riferimento a ciascuna unità produttiva, in merito ad eventuali esigenze indotte dai processi di riorganizzazione/ristrutturazione e dallo sviluppo tecnologico ed organizzativo e fornirà indicazione sulle conseguenti iniziative formative, anche al fine di una valutazione congiunta.

Daniela Piras

Digita qui il testo

Oltre a quanto sopra, direzione aziendale e RSU si confronteranno sulle iniziative formative congiunte, al fine di condividere i relativi progetti da realizzare e le modalità del loro finanziamento. **Tra tali progetti, saranno in particolare esaminati percorsi di crescita professionali, individuali e /o di gruppo, con il coinvolgimento della Rsu, che siano coerenti con la struttura e le finalità del nuovo inquadramento unico dei lavoratori.**

Per favorire la formazione continua e una proficua collaborazione tra Direzione aziendale e Rsu nell'implementazione dei piani formativi di cui sopra, la Rsu stessa può nominare tra i suoi membri un "delegato alla formazione" con l'incarico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti di formazione continua aziendali o interaziendali.

Le attività formative e le competenze acquisite da ciascun lavoratore a seguito dello svolgimento delle iniziative di formazione aziendali sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett i) del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 e s.m.i..

Art. 22 – Regime di orario a tempo parziale

A - Disposizioni generali

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

Le Parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i

genitori del lavoratore/lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 L. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, nel limite di un ulteriore ~~2%~~ **3%,** le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 13 anni dello stesso.

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

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

...omissis...

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.

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 ~~25%~~ **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 ~~25%~~ **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, ~~sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.~~

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).

Art. 25 – Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

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.

Salvo le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, 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 del~~ **il 15% 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.** ~~dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato~~.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 10 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.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della L. 68/1999.

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.

Ogni dodici mesi, l'azienda comunica alla RSA ovvero alla RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Le Parti convengono di dare attuazione a quanto la legislazione vigente in materia affida alla contrattazione collettiva.

Per tutta la durata della missione presso l'azienda, i lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello/area-step dell'impresa utilizzatrice.

Art. 26 – Job sharing

Abrogato

Art. 28 – Inquadramento unico dei lavoratori

Premessa

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

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

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

- **costituire una apposita commissione paritetica, eventualmente coadiuvata dall'EBO, con l'incarico di individuare le necessità di modifica, integrazione o chiarimento delle mappe riassuntive dei descrittivi professionali, da sottoporre alle Parti per la loro definitiva adozione.**

- **Definire nel 30 giugno 2021 la data ultima entro la quale le aziende si impegnano ad implementare, secondo la propria specifica organizzazione, e ad attuare i punti 3 e 4 dell'art.28.**

... omissis...

4. Premio di Professionalità a Valore Aggiunto (PPVA)

Dopo il comma 1:

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.

...omissis...

Art. 35 – Lavoro straordinario, notturno e festivo

...omissis...

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono corrisposte le maggiorazioni percentuali di cui al comma successivo da calcolarsi sulla quota oraria della retribuzione normale (retribuzione di fatto), comprensiva, per i cottimisti, della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 73 – Parte Operai.

Le percentuali di maggiorazione per le prestazioni anzidette sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno 25%

lavoro straordinario nel giorno di sabato..... 35%

lavoro festivo 40%

lavoro festivo straordinario (oltre le 8 ore e 48 settimanali) 50%

lavoro notturno 30%

lavoro straordinario notturno 45%

lavoro festivo notturno 50%

lavoro notturno festivo straordinario 70%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 39 – Banca delle ore individuale

A decorrere dal 1° gennaio 2001 confluiranno nella banca delle ore individuale le giornate di permesso per le quattro ex festività del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

L'utilizzo dei permessi di cui sopra è consentito, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico

motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, ciascun lavoratore potrà far confluire nella banca individuale delle ore le prime ~~16~~ **24** ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

A decorrere dal 1° gennaio 2010 ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime ~~8~~ **12** ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra.

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Art. ..... - Trattamento economico contrattuale

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto dall'Elemento Retributivo Nazionale definito nell'art.42 e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle di cui all'Allegato 1 al CCNL e dagli aumenti periodici di anzianità (art.43)

Il T.E.C. è costituito da:

1) **Il T.E.M.**
2) **L'Elemento perequativo (Allegato 2)**
3) **Il Premio di Professionalità a Valore Aggiunto (art.28)**
4) **La Previdenza complementare e l'assicurazione per decesso e invalidità permanente (art.47)**
5) **L'assistenza sanitaria integrativa (art.48)**
6) **Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (art.51)**
7) **Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale.**

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%.

...omissis...

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%.

Art. 48 – Assistenza Sanitaria Integrativa

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

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

a - di finanziare l'adesione al fondo Sanimoda con un contributo mensile a carico delle imprese che, con decorrenza 1° gennaio 2020, viene fissato in 12,00 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13mo mese.

b – di confermare che il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la RSU.

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

Art. 49 – Permessi, assenze ed aspettativa

...omissis...

A fronte di esigenze personali o familiari il lavoratore potrà usufruire di periodi di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, ~~sino a un massimo di 15 giorni di calendario~~, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e con gli accordi aziendali.

...omissis...

Art. ... - 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 10 giorni, 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.

Art. 58 – Iniziative a sostegno della formazione continua

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

a) i lavoratori che, al fine di migliorare la loro preparazione professionale specifica, intendono frequentare corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda o inerenti ad altre funzioni presenti nella stessa, **in particolare se connessi alle conoscenze e alle competenze richieste dall'innovazione tecnologica ed organizzativa inerenti a " industria 4.0",** organizzati da enti pubblici o legalmente riconosciuti, o da enti direttamente gestiti dalle regioni, nonché da istituti scelti di comune accordo a livello territoriale.

...omissis...

Art.59 – Facilitazioni ai lavoratori studenti

.... Omissis ...

Comma 5:

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. I permessi di cui al punto C) competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti nonché per il giorno di discussione della tesi di laurea. Nel caso di esami universitari .....

... omissis ...

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

...omissis...

6 – FORMAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E L'AMBIENTE

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente ha diritto alla formazione prevista all'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 T.U. e successive modifiche.

La formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nelle aziende superiori a 100 dipendenti, in aggiunta a quanto sopra previsto, si effettueranno ulteriori 8 ore annue finalizzate alla formazione dei RLSA.

Nelle aziende fino a 100 dipendenti tali 8 ore si effettueranno mediante formazione da realizzare sul territorio/distretto, avvalendosi delle strutture e delle risorse esistenti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo delle 150 ore di diritto allo studio di cui al vigente CCNL. Per tale utilizzo è escluso il requisito della durata del corso per un numero di ore doppio rispetto a quello prelevato dal monte ore per il diritto allo studio.

Ai sensi dell'art. 37, comma 14, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. I) del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni.

Art. 82 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 65 – (licenziamento per mancanze) - parte comune - e le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

~~in vigore dall'1.7.2017~~

- ~~6~~ **12** giorni (~~48 ore~~)
  - per Area Qualificata Base (3° S livello)
  - per l'Area Operativa – Consolidato, Centrato e Base (3°, 2°, 1° livello)

- ~~12~~ **18** giorni ~~(96 ore)~~
  - per l'Area Qualificata – Consolidato e Centrato (4°S, 4° livello)

Allegato 1

Tabella A – Aumento dei minimi contrattuali:

Tabella incrementi salariali

LIVELLI	1aTRANCHE luglio 2021	2aTRANCHE gennaio 2022	TOTALE
Q	35,01 €	46,67 €	81,68 €
6	34,17 €	45,56 €	79,73 €
5S	33,34 €	44,45 €	77,79 €
5	32,51 €	43,34 €	75,85 €
4S	30,84 €	41,12 €	71,96 €
4	30,00 €	40,00 €	70,00 €
3S	29,17 €	38,89 €	68,06 €
3	28,34 €	37,79 €	66,13 €
2	26,67 €	35,56 €	62,23 €
1	16,67 €	22,22 €	38,89 €

Elemento retributivo nazionale ERN

LIVELLI	ERN al 07/2021	ERN al 01/2022
Q	2.200,96 €	2.247,63 €
6	2.197,92 €	2.243,48 €
5S	2.084,15 €	2.128,60 €
5	2.010,96 €	2.054,30 €
4S	1.860,50 €	1.901,62 €
4	1.785,96 €	1.825,96 €
3S	1.735,11 €	1.774,00 €
3	1.701,55 €	1.739,34 €
2	1.607,16 €	1.642,72 €
1	1.269,21 €	1.291,43 €

Allegato 2

ELEMENTO PEREQUATIVO

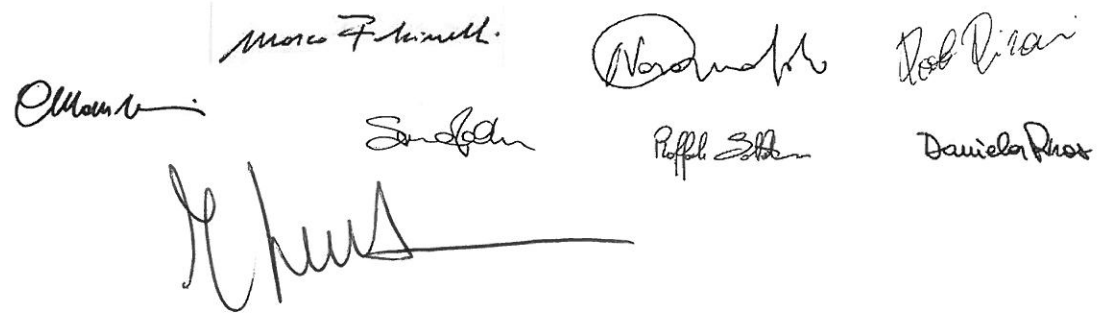
Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di II livello le Parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici.

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

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

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

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.



ALLEGATO

LINEE GUIDA SULLO SVILUPPO SOSTENIBILE E LA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE

RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE

Le Parti riconoscono l'opportunità di promuovere, secondo quanto previsto dalle linee guida

dell'OCSE e gli indirizzi contenuti nel Libro Verde del 2001 dell'Unione Europea sulla Responsabilità Sociale dell'impresa, uno sviluppo sostenibile dell'economia orientato all'equità sociale e al rispetto dell'ambiente.

Le Parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le Istituzioni e costituisca il modello a cui ispirarsi, per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti, in relazione alla qualità delle relazioni industriali in essere, sostengono una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Pertanto l'impresa e tutti i soggetti che in essa operano o che vi sono coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, sono impegnati a dare attuazione e a sviluppare tutte le iniziative che, nel pieno rispetto della legislazione degli Stati in cui operano, favoriscono i comportamenti socialmente responsabili.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le Parti convengono di promuovere attraverso l'Osservatorio Bilaterale Nazionale specifiche iniziative di approfondimento e di formazione tra le imprese e le stesse RSU interessate, di individuare attraverso uno specifico gruppo di lavoro, i requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa, tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

ORIENTAMENTI SOCIALMENTE RESPONSABILI

L'impresa socialmente responsabile è un'impresa che considera nella definizione della propria strategia, gli impatti che il suo operato può avere sulla dimensione sociale ed ambientale. La responsabilità sociale delle imprese è parte fondante di un modello di sviluppo economico sostenibile, basato sullo sviluppo della conoscenza, sul rispetto dell'ambiente e su obiettivi di sempre maggiore coesione sociale. L'adozione di comportamenti socialmente responsabili comporta l'adesione a valori che debbono necessariamente essere condivisi da tutte le parti interessate, si declinano poi in politiche e in comportamenti di gestione coerenti, nell'interesse di tutti i gli stakeholder. E' una scelta ed un percorso che le imprese di ogni dimensione possono intraprendere per agire quale soggetto economico socialmente responsabile, secondo una concezione più coerente con la stessa cultura europea del ruolo dell'impresa nella società.

Una impresa socialmente responsabile ha come principali punti di riferimento:

- le risorse umane in genere e i propri lavoratori
- i soci, gli azionisti, la comunità finanziaria

- i clienti/utenti
- i fornitori
- i partner
- lo Stato, gli enti locali e la Pubbliche Amministrazioni e in genere la comunità nel suo complesso.

L'adozione delle politiche socialmente responsabili si declinano entro un percorso coerente che comporti:

1. l'adozione di valori condivisi, assunti come valori guida nelle scelte strategiche e gestionali, contemperando i propri interessi con gli interessi di tutte le parti interessate nella definizione delle politiche aziendali;
2. l'attenzione al proprio processo caratteristico e a tutti gli impatti economici/sociali ed ambientali che l'attività può generare nelle interazioni con tutte le parti interessate ;
3. la valorizzazione del rapporto con la comunità locale, attraverso l'adozione di partnership con la pubblica amministrazione e la società civile nonché la promozione di un modello a rete che stimoli al confronto e al miglioramento continuo;
4. l'adozione di modalità di comunicazione esaustive e trasparenti, che garantiscano alle parti interessate le informazioni necessarie per una valutazione critica e consapevole.

COMPORTAMENTI E VALORI DI RIFERIMENTO

1. **Responsabilità**: l'organizzazione deve assumersi la responsabilità del suo impatto sulla società e sullo sviluppo. Deve accettare eventuali controlli e ha il dovere di risponderne.
2. **Trasparenza**: l'organizzazione deve essere trasparente in tutte le sue decisioni ed attività, in particolare in relazione alla sua natura, ai suoi obiettivi, ai risultati in termini di responsabilità sociale e alla provenienza delle sue risorse finanziarie.
3. **Etica**: l'organizzazione deve comportarsi sempre in modo onesto, equo e integro moralmente.

   In questo atteggiamento deve essere compreso il rispetto per persone, ambiente, animali e il rispetto delle esigenze di tutti coloro che in qualche modo sono coinvolti nella attività dell'azienda.
4. **Rispetto di tutti gli interessi:** l'organizzazione deve identificare tutti coloro che, direttamente o indirettamente, sono coinvolti nell'attività d'impresa e avere particolare attenzione per le loro necessità.
5. **Rispetto della legge:** l'organizzazione deve accettare che il rispetto del ruolo della legge è obbligatorio e accettare che nessun individuo o ente è al di sopra di esso.
6. **Rispetto degli standard di comportamento internazionali**: conseguentemente, l'organizzazione dovrà aderire ai principi stabiliti a livello internazionale e rispettarli il più possibile nel caso in cui operi in nazioni con una legislazione che entri in conflitto con queste norme.

7. **Rispetto dei diritti umani:** l'organizzazione deve riconoscere l'importanza e l'universalità di questi diritti ed evitare di trarre vantaggio da situazioni in cui tali diritti non siano rispettati.

APPLICAZIONE DEL PROTOCOLLO SULLA RESPONSABILITA' SOCIALE

L'impresa italiana applicherà le Linee Guida sulla Responsabilità Sociale attraverso strumenti e modalità che verranno definititi volontariamente a livello aziendale fermo restando l'obbligo dell'impresa italiana al rispetto delle leggi esistenti nei diversi contesti nazionali in cui essa operi.

Vengono di seguito indicati, in via esemplificativa e senza che gli stessi debbano considerarsi tutti correlati di strumenti che l'impresa può adottare per promuovere la Responsabilità Sociale:

1. Il rispetto dei Codici di Condotta e delle Convenzioni Internazionali sul lavoro.

2. Il Codice Etico: il Codice Etico è la "Carta Costituzionale" dell'impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

   Il Codice Etico per l'impresa ha una duplice funzione: da un lato auto qualificarsi ovvero connotarsi verso l'esterno dall'altro lato uniformare il comportamento di tutti quei soggetti che lavorano in e per quell'impresa. Il Codice Etico introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder: comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

3. Il sostegno e la qualificazione dell'occupazione attraverso lo sviluppo delle relazioni sindacali, la formazione, il miglioramento dell'attività produttiva.

4. Le misure per il miglioramento della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

5. La tutela delle fasce deboli: inserimento dei diversamente abili e delle altre categorie svantaggiate, ricollocazione dei lavoratori inidonei.

6. L'agevolazione delle attività di volontariato.

7. La conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e riconoscimento di agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali e situazioni familiari.

8. L'attivazione di forme di solidarietà, assistenza sociale, welfare aziendale.

9. La formazione per migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori e la loro occupabilità, l'inserimento dei lavoratori stranieri, la partecipazione ai processi d'impresa.

10. Il miglioramento del clima aziendale sviluppando l'informazione, la trasparenza, la comunicazione.

11. La tutela ambientale attraverso processi di ottimizzazione energetica, la prevenzione dell'inquinamento attraverso la sostenibilità dei processi produttivi, la riduzione dei rifiuti e il riciclaggio.

12. Il rafforzamento del rapporto con il territorio definendo progetti di relazione con le comunità locali, le istituzioni e la società civile.

13. Il bilancio sociale: è lo strumento attraverso il quale l'impresa misura l'impatto che esercita sul mondo che la circonda. Il bilancio sociale ha l'obiettivo di monitorare e condividere con i propri stakeholder (dipendenti, clienti, azionisti, finanziatori, fornitori, enti, associazioni) non solo le performance economiche ma anche quelle sociali e ambientali, al fine di orientare i processi decisionali e coniugare armonicamente gli interessi delle singole parti nel rispetto dei valori condivisi.

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a Businesseurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando

se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

All. A all'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:

aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona , di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifichino dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E *FOLLOW-UP*

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

All.B all' ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"

del 26 aprile 2007

L'azienda ..... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

> "Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.
>
> La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.
>
> Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del ..... 2016.

Firma del datore di lavoro