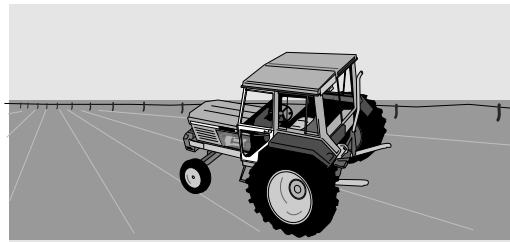


6

Fisac, a Napoli numero verde anti-mobbing

Contro soprusi e vessazioni subiti in ufficio, arriva a Napoli un numero verde anti-mobbing. Ad istituirlo è la Fisac-Cgil con l'obiettivo di tutelare ed assistere i lavoratori che si trovano in difficoltà perché ingiustamente perseguitati nell'ambito della loro attività. La Cgil intende offrire un servizio di assistenza sindacale, legale e medico-specialistica «contro i soprusi e le molestie morali nei luoghi di lavoro».



Agricoltura, occupazione ancora in calo

Continua la flessione dell'occupazione in agricoltura, ma si consolidano le strutture aziendali con i dipendenti stabili. E quanto emerge da un'indagine Unioncamere che quantifica in 28 mila unità il calo dell'occupazione dipendente. La cifra sale a 39 mila unità per gli stagionali, mentre si rafforza (150 mila addetti) l'occupazione stabile per la quale si prevede un aumento dello 0,6% (2.350 unità) entro giugno.

QUESTI I PRINCIPALI PUNTI DELL'INTESA RAGGIUNTA TRA SINDACATO E FEDERTESSILE PER IL RINNOVO DEL CCNL DEGLI 800MILA ADDETTI DEL SETTORE. LA FIRMA FORMALE È PREVISTA PER IL 18 APRILE

## ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro normalmente è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite normalmente nei primi 5 giorni della settimana.

Le parti riconoscono che la qualità della risposta organizzativa, nella 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.

## FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario, alla cassa integrazione guadagni, a forme di decentramento anomalo, connessi alle caratteristiche di cui sopra, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro. Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di supero e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi.

La direzione procederà, trimestralmente o semestralmente o annualmente, alla comunicazione programmatica alla Rsu ed ai reparti interessati dei periodi previsti di supero e di riduzione dell'orario contrattuale e delle ore necessarie.

Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero e all'utilizzo delle riduzioni, rapportate alle esigenze organizzative aziendali, saranno definite congiuntamente, in tempo utile, in sede di esame tra direzione e Rsu. L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali, salvo accordi tra le parti.

## Dichiarazione a verbale

Con l'articolo di cui sopra le parti hanno inteso fornire alle aziende il diritto a disporre di uno strumento certo ed effettivamente utilizzabile per far fronte al variare della domanda di prodotti o servizi nel corso dell'anno. Le rappresentanze sindacali dei lavoratori ai vari livelli sono impegnate a rinuovere tempestivamente, e comunque in tempi utili per il concreto utilizzo dello strumento, gli ostacoli che si verificassero.

## FLESSIBILITÀ TEMPESTIVA

In considerazione delle variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda le aziende che manifesteranno, in qualsiasi momento dell'anno, l'intenzione di avvalersi della regolamentazione di cui al presente articolo per rispondere alla necessità di assecondare variazioni di intensità dell'attività dell'azienda, di parti di essa, o di gruppi di lavoratori, potranno superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario contrattuale settimanale. Al verificarsi della necessità, la Direzione aziendale comunicherà alla Rsu, illustrandone le ragioni, con un preavviso non inferiore a 5 giorni, il ricorso alla flessibilità, i reparti e i lavoratori interessati con l'indicazione dei periodi previsti di supero o di riduzione dell'orario contrattuale, delle ore necessarie e della loro collocazione temporale. Le modalità applicative, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle ridu-

il documento

## Il contratto

## Tessili, le norme su orario e flessibilità

zioni, saranno definite congiuntamente in sede di esame tra Direzione e Rsu. Tali modalità dovranno assicurare la soddisfazione tempestiva della domanda anche attraverso l'esistente utilizzo ottimale degli impianti, con svolgimento dei normali turni di lavoro nelle giornate di flessibilità. Allo scadere del quinto giorno, esaurita la procedura di cui sopra, la flessibilità diventa operativa. Analoga procedura verrà utilizzata in un momento successivo per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali. La flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di dodici mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità.

Il programma di flessibilità può iniziare indifferente con un periodo di supero o con un periodo di riduzione.

I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario. Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 21%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo accordi tra le parti.

*Chiarimento a verbale: Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 96 di flessibilità di cui all'art. 8.*  
*Dichiarazione a verbale n.1: In caso di mancata prestazione, per comprovati motivi, delle ore di supero pur partecipando alla riduzione, qualora le condizioni organizzative dell'azienda lo consentano, il lavoratore potrà essere chiamato ad effettuare il recupero della mancata attività lavorativa. In caso non sia effettuabile il recupero, potranno essere effettuati compensazioni con altri istituti contrattuali, utilizzando in quanto disponibili, ore di riduzione dell'orario di lavoro, ore di ferie, ecc.*

*Dichiarazione a verbale n.2: Le parti si danno atto che l'istituto della flessibilità di cui al presente articolo attua una delle fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale del 30 agosto 1999 (G.U. n. 186, serie Generale, del 10 Agosto 1999): «Termini e modalità dell'informazione alle Direzioni provinciali del lavoro in ordine alle prestazioni di lavoro straordinario per le imprese industriali nel caso di orario articolato su base plurisettimanale».*

*Dichiarazione a verbale n.3: Le aziende che non manifestino l'intenzione di avvalersi della regolamentazione relativa alla flessibilità tempestiva potranno non applicare la procedura avendo già concordato a livello aziendale tale materia.*

## BANCA DELLE ORE

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 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.

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 solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, 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 alle infungibilità delle mansioni svolte.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario

prestate per manutenzione e inventario. Inoltre confluiranno in questo istituto le giornate di permesso per ex festività - di cui al punto due degli artt. 58 sezione seconda, 65 sezione seconda, 74 sezione seconda (giorni festivi - riposo settimanale) 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 che le stesse vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

*Disposizioni per la stesura: In sede di stesura del testo del Ccnl verrà abrogato il riferimento alla fruizione individuale di tre giornate di permesso ex festività o per riduzione di orario contenuto nell'ultimo comma dell'art.19 sezione prima.*

*Dovranno essere altresì armonizzate le disposizioni contenute al punto 2 degli artt. 58, 65 e 74 sezione seconda - giorni festivi, riposo settimanale.*

## REGIME DI ORARIO A TEMPO PARZIALE

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.

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

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. Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente 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 delle 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, 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, 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. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno. La trasformazione può anche essere patuita per una durata determinata. Qualora tale durata sia compresa tra i quattro ed i ventiquattro mesi, è consentita, ai sensi dell'art. 23 della legge 28.2.1987, n. 56, l'assunzione di personale a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, fino al termine del periodo di svolgimento dell'orario a tempo parziale.

Il personale assunto con la causale di cui al presente comma non viene computato nella percentuale di limite complessivo sopra specificata. L'azienda darà priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa ai lavoratori già in forza che ne abbiano fatta richiesta rispetto ad eventuali nuove

assunzioni per le stesse mansioni. A tal fine comunicherà al personale in forza la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. La comunicazione potrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando i risultati previsti che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto (quando si realizza secondo una combinazione di tali modalità, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro, specificamente indicati nella lettera d'assunzione ovvero nell'atto di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale o di modifica della precedente determinazione della durata o della collocazione temporale della prestazione).

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno, nonché gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova, di cui al primo comma dell'art. (ex 4) del presente contratto collettivo, dovrà essere computata in giornate lavorative, calcolandosi per ogni mese 22 giornate lavorative ovvero 26 giornate lavorative per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate lavorative per i cicli di 6 ore su 6 giorni. La retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno, o a quello superiore effettuato nell'ambito dell'orario ordinario contrattuale, ai sensi del presente comma.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive che caratterizzano il settore tessile-abbigliamento è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale, di cui all'art. (ex 7) del presente contratto collettivo, con riferimento alla settimana, al mese e all'anno solare. La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze di adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria; stati di necessità, di cui all'art. (ex art. 9, sez. II) del presente contratto collettivo.

Il ricorso al lavoro supplementare, nonché al lavoro straordinario nei casi consentiti dalla legge, è ammesso per le seguenti tipologie contrattuali:

- per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in cui la prestazione ridotta sia prevista a tempo indeterminato ovvero anche, a seguito di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato;
- per i contratti a tempo determinato di cui all'art. 1, co. 2 della L. 18 aprile 1962 n. 230, nonché per quelli indicati nell'art. 3 del presente contratto;
- per i contratti a tempo determinato di cui al co. 9 del presente articolo. Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata proporzionalmente (ex art. 3, co. 4, secondo periodo del D.Lgs 25 febbraio 2000 n.61) nella misura del 24% per comprenderne l'incidenza e irreflessi degli istituti indiretti e differiti.

Il lavoratore a tempo parziale, che preli ore di lavoro supplementare in via continuativa, avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa. Ai fini del comma precedente, per prestazione supplementare continuativa agli effetti del consolidamento si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 30% dello stesso, per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti. Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, co. 7 ss. del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n.61, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto. Tali modalità elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dal comma 6 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 giorni di calendario. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti. Decorsi 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta danone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- esigenze di carattere familiare;
  - esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
  - necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
  - necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione attinenti all'attività lavorativa svolta, per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.
- In caso di oggettiva impossibilità, nelle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b), il periodo di preavviso di cui al comma precedente potrà essere ridotto. Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche. In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lettere da a) a d).

In caso di part-time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoratore sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito. Le disposizioni di cui ai commi 2, 10, 11 e da 15 a 28 sono state stabilite in attuazione di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000 n.61. In caso di modifica del decreto legislativo stesso, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno entro 30 giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.

## INQUADRAMENTO UNICO

Inquadramento unico dei lavoratori. Lettera b) Operano, nel primo biennio di vigenza del presente contratto Punto 1 - Attività specifica a termine - ultimo comma. I lavori delle commissioni di comparto dovranno terminare entro il 31 dicembre 2001.

Al Capitulo «la commissione nazionale settoriale» ai punti 1) e 2) cambiano solo le date: 28 febbraio 2002.

Le parti stipulanti il presente contratto si incontreranno al termine dei lavori della Commissione nazionale settoriale, per una verifica relativa ai risultati dei lavori delle commissioni nazionali di comparto e della Commissione nazionale di settore. In particolare valuteranno come recepire nel testo contrattuale le conclusioni del rapporto della Commissione nazionale settoriale, con l'obiettivo di:  
- predisporre un sistema di classificazione professionale più rispondente alle realtà produttive ed organizzative dei comparti;  
- fornire idonei strumenti per il riconoscimento e la valorizzazione di specifiche professionalità che rispondano alle esigenze di competitività. Le parti sempre al fine di agevolare la complessiva operazione di aggiornamento e modernizzazione dell'inquadramento condotta dalle commissioni di comparto e settoriali, concordano di istituire livelli intermedi tra il I° ed il II°, e tra il III° e il IV° livello. I criteri e le modalità di riconoscimento di tali livelli saranno definiti dalle singole Commissioni di comparto. Tali livelli ed i relativi trattamenti retributivi, da riconoscere a specifiche posizioni professionali individuate dalle stesse parti nazionali, saranno definiti in sede di rinnovo della parte economica del presente contratto. In tale contesto saranno computati i costi conseguenti.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2000 e scadrà il 31 dicembre 2003.