

Il giorno 10 gennaio 2008, in Roma

tra

CONFARTIGIANATO Federazione nazionale della Moda

CNA Federmoda

CASARTIGIANI

CLAAI

e

FEMCA – CISL

FILTEA – CGIL

UILTA-UIL

Si è convenuto il seguente Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane del settore Tessile Abbigliamento Calzaturiero 27 gennaio 1998.

1. Decorrenza e durata:

Il presente Accordo, fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti, decorre dal 01/01/2005 e scadrà il 31/12/2008.

2. Nuovo Articolo 2 – Campo di applicazione del contratto

A decorrere dal 1/4/2008 il campo di applicazione del CCNL TAC ricomprenderà anche le seguenti categorie di attività:

1. << Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche>>.
2. << Imprese artigiane produttrici di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori, nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc...) sia fabbricato>>.

Entro tale data le parti si incontreranno, inoltre, per definire l'inquadramento professionale dei lavoratori ed i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante professionali relativi alle attività di cui ai commi precedenti.

Per i lavoratori adibiti alle attività di produzione di spazzole e pennelli, produzione di penne e matite, produzione di parrucche e produzione di giocattoli come definiti al punto 2, saranno adottate le retribuzioni di cui alla Tabella B del CCNL TAC.

Per i lavoratori adibiti alle attività di produzione di fiori secchi, di addobbi natalizi e di maschere saranno adottate le retribuzioni di cui alla Tabella C del CCNL TAC.

3. Nuovo Articolo 7 – Sistema Informativo:

SISTEMA INFORMATIVO – OSSERVATORIO NAZIONALE TESSILE ABBIGLIAMENTO CALZATURE ARTIGIANO

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filtea-Cgil e Uilta-Uil e da altrettanti designati delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di Indirizzo.

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.

COMPITI DELL'OSSERVATORIO - (da aggiungere a quelli esistenti)

- a. analizzare le informazioni;
- b. produrre rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- c. concertare iniziative a favore della difesa e dello sviluppo del settore Tessile Abbigliamento Calzature Artigiano.

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

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

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività del settore e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgono una pluralità di aziende;

- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero, con particolare riferimento alle tipologie e all'organizzazione delle reti di vendita, alle caratteristiche dei contratti di lavoro adottati e alle ricadute occupazionali;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione;
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale.

L'Osservatorio produce un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura del settore, con riferimento ai fattori più significativi per delineare l'andamento del settore e le sue tendenze evolutive.

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, attinenti alle materie sopra elencate.

Il Comitato di Indirizzo può individuare esperti provenienti dalle rispettive organizzazioni imprenditoriali e sindacali, ai quali affidare lo svolgimento degli studi, delle ricerche e delle analisi. Ciascuna delle parti assume a proprio carico le eventuali spese di utilizzo di tale personale.

Il Comitato di Indirizzo può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

Gli studi e le analisi condotte all'interno degli Osservatori potranno essere utilizzabili anche in relazione alle attività negoziali delle parti.

Il Comitato di Indirizzo si riunisce ordinariamente con cadenza trimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio, nonché ogni decisione del Comitato di Indirizzo, vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa è presso l'EBNA.

Una riunione annuale sarà comunque dedicata – su richiesta delle organizzazioni sindacali – alle informazioni di cui ai punti da a) a p).

ATTIVITA' A LIVELLO REGIONALE

Al livello regionale, su richiesta di una delle parti, saranno effettuati incontri tra le strutture, rispettivamente individuate, per prendere in esame le valutazioni e le comuni conclusioni raggiunte sia in sede di Osservatorio Nazionale che in sede territoriale e di distretto .

L'Osservatorio Regionale, a integrazione delle sue finalità potrà avere anche il compito di predisporre l'acquisizione di dati riguardanti il settore e l'acquisizione di informazioni utili al fine di costruire parametri per la contrattazione regionale.

Potrà essere, inoltre, compito dell'Osservatorio Regionale raccogliere e monitorare gli accordi territoriali e di distretto a favore della difesa e dello sviluppo del Settore Tessile Abbigliamento Calzature Artigiano. Sono fatti salvi gli osservatori già previsti dalla contrattazione regionale

4. Nuovo articolo – Struttura Bilaterale Nazionale Artigiano di settore - Tessile Abbigliamento Moda

La struttura bilaterale di settore opererà all'interno della bilateralità orizzontale nazionale dell'artigianato (EBNA - Ente Bilaterale Nazionale dell'Artigianato), ed avrà la sua sede operativa all'interno dello stesso.

In considerazione delle specificità dei settori operanti nel comparto moda e del momento di profonda trasformazione dello stesso, determinato anche dalle necessità di rilancio sia sul mercato nazionale che su quello internazionale, le parti convengono di costituire una struttura bilaterale nazionale artigiana di settore, finalizzata alla promozione delle imprese, delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto attraverso lo svolgimento, in particolare, delle seguenti attività:

- a. promozione di studi e ricerche di settore, con particolare riferimento all'analisi dei fabbisogni formativi;
- b. promozione, progettazione e/o gestione, anche attraverso Convenzioni, di iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Fondartigianato;
- c. raccolta di accordi realizzati a livello territoriale dalle parti;
- d. monitoraggio del livello di adesione agli Enti Bilaterali.
- e. raccolta delle dichiarazioni di capacità formativa;
- f. altri argomenti concordati tra le parti.

Le parti si attiveranno per la costituzione di specifiche Associazioni Temporanee di Scopo (ATS) aventi come obiettivo la realizzazione di attività di studio, ricerche ed analisi settoriali, oggetto di finanziamenti.

Il regolamento per la strutturazione e la gestione della struttura sarà definito dalle Parti entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo.

5. Nuovo art. 23 – Orario di Lavoro

L'orario di lavoro contrattuale è, di norma, di 40 ore settimanali e di norma, di 8 ore giornaliere; questo verrà distribuito normalmente sui primi 5 giorni della settimana, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 24 e i casi di quelle imprese che hanno rapporti diretti con il pubblico ed orari regolamentati dagli enti locali.

Resta inteso che le ore lavorate oltre l'orario giornaliero e settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui agli artt. 24 - 25 - 26.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali ed infrasettimanali cadenti in giorno lavorativo saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.

Al fine di 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 convengono che sarà possibile:

- a. distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- b. articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali, per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi, alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli Accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale saranno concordate fra le parti stipulanti il presente CCNL al livello di contrattazione collettiva regionale, o su delega di quest'ultima a livello territoriale, attraverso la consultazione dei lavoratori interessati.

Nuovo articolo – Art. 4, comma 4, D. Lgs. n. 66/2003

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 12 mesi, così come previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003.

La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente.

6. Nuovo art. 34 - Maternità

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

A partire dal 1° dicembre 2008 durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, e comunque per un periodo di 5 mesi, alle lavoratrici sarà erogata un'integrazione del trattamento corrisposto dall'istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta mensile.

Il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro sarà computato ai fini dell'anzianità di servizio, della gratifica natalizia e delle ferie.

Dichiarazione a verbale :

Le parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, si impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

A tal fine, le parti si incontreranno entro 90 giorni per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

7. Nuovo art. 59 - Trattamento economico per malattia infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro l'operaio avrà diritto a un'integrazione economica in aggiunta a quella eventualmente corrisposta dall'istituto assicuratore che gli consenta di percepire le seguenti percentuali minime:

- l'80% della retribuzione normale di fatto dal 1° al 7° giorno d'assenza. Tale trattamento non verrà corrisposto nei primi 3 giorni d'assenza per malattia di durata inferiore a 8 giorni di calendario;
- il 100% della retribuzione normale di fatto netta dall'8° al 180° giorno d'assenza. Tale trattamento verrà corrisposto dal 1° giorno d'assenza qualora la malattia superi i 21 giorni di calendario.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, o comunque in tutti i casi in cui esistano forme di copertura assicurativa, l'azienda erogherà il solo trattamento economico a carico dell'INPS, facendo salva la facoltà di rivalsa da parte del lavoratore nei confronti del soggetto obbligato per la parte di trattamento non erogato dall'azienda.

Indipendentemente da quanto sopra l'azienda è tenuta ad anticipare a titolo di prestito non oneroso il trattamento d'integrazione fino al momento dell'avvenuto risarcimento richiesto dal lavoratore.

Comunque complessivamente il lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro non potrà percepire un trattamento economico superiore alla retribuzione normale di fatto netta del lavoratore che abbia la stessa posizione retributiva.

8. Nuovo art. 18 - Contratto a termine

Le parti stipulanti, anche in relazione alla Direttiva CE 99/70, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

- a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:
1. per la sostituzione di personale assente per malattia superiore a 2 mesi, maternità/paternità, aspettativa, ferie continuative superiori a 45 gg lavorativi;
 2. per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
 3. punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
 4. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
 5. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
 6. esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1) e 2), è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. L'affiancamento potrà avere una durata massima complessiva di 3 mesi.

- b) Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a), punti 1) e 2) del presente articolo.

- c) Nella contrattazione collettiva regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

10/1/2008 - VERBALE DI ACCORDO

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

9. Lavoro a Tempo Parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto “part-time”) possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell’anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L’instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l’orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell’impresa.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all’orario concordato, sulla base del rapporto tra l’orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E’ fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'Azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) i lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di recepire compiutamente la normativa di legge in materia.

10. Contratti di inserimento

In conseguenza delle modifiche legislative intervenute in materia le parti si incontreranno entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo al fine di definire la disciplina contrattuale in materia.

11. Nuovo articolo - Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53 il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

1. oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
2. mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative la richiesta sarà differita.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

1. 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
2. Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente c.c.n.l.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

12. Nuovo articolo - Formazione continua (ai sensi dell'art. 6 legge 53/2000)

1. Ai sensi dell'art.6 della Legge 8 marzo 2000 n.53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196/1997 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della Contrattazione Collettiva di secondo livello come definita dall'Accordo interconfederale del febbraio 2006.
3. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.
4. Le imprese favoriranno la partecipazione dei lavoratori alle attività di formazione.”

13. Nuovo articolo - Aggiornamento professionale

1. Viene stabilito per i lavoratori di tutte le aziende un monte - ore pari a 20 ore annue, a condizione che il corso abbia durata almeno doppia.
2. Una volta ogni 3 anni il lavoratore potrà richiedere l'utilizzo delle ore previste per corsi di formazione continua concordati con il datore di lavoro.
3. Le ore effettuate per le attività di formazione continua al di fuori dell'orario di lavoro, non comporteranno oneri aggiuntivi per le imprese.

Le parti concordano nell'individuare Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività di formazione continua.

14. Nuovo articolo – Recepimento accordo interconfederale sul telelavoro

Visto l'Accordo - quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'Accordo - quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale Accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

considerato che l'Accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo; le parti in epigrafe riconoscono che

1. il presente Accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'Accordo - quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;
2. il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'Accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;
3. l'Accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;
4. l'applicazione dell'Accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'Accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1

Definizione e campo di applicazione

1 Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell' informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

2. Il presente Accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art 2

Carattere volontario

1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di Accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3

Condizioni di lavoro

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4

Protezione dei dati

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5

Diritto alla riservatezza

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6

Strumenti di lavoro

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Art. 7

Salute e sicurezza

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.

2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.

3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.

4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8

Organizzazione del lavoro

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.

3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9

Formazione

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.

2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10

Diritti collettivi

1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11

Contrattazione collettiva

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente Accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.
3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12

Applicazione e verifica dell'Accordo

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente Accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.
2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'Accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

15. Nuovo articolo - Sostegno al reddito

Le parti, nel prendere atto della rilevanza strategica del sostegno al reddito e della bilateralità per i lavoratori del settore e per i datori di lavoro del settore, rinviando la discussione ad un prossimo incontro, che si terrà entro il mese di giugno 2008 alla luce degli esiti del confronto interconfederale in atto in materia.

16. Inquadramento Professionale

1. A decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, in relazione al comparto maglieria, la mansione relativa al taglio di cui al 2° livello diventa “taglio accessori e parti secondarie”.

2. Al fine di verificare la rispondenza degli inquadramenti con i cambiamenti tecnologici ed organizzativi intercorsi nel settore, la Commissione paritetica di cui all’art. 48 del ccnl 27/01/1998 si riunirà per l’esame delle proposte di modifica della classificazione e relative valutazioni di merito rispetto ai nuovi profili professionali ed alle nuove declaratorie.

La Commissione terminerà i propri lavori entro il 31 ottobre 2008.

17. Nuovo art. 53 (aggiungere) – lavoratori studenti

1. Usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame.
2. I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative, non retribuite, non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne richiesta all'impresa, con 30 giorni di anticipo, fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza. La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico - organizzative.
3. Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore per ogni anno solare e per un massimo di 30 giorni di calendario.

18. Nuovo art. 55 - REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti tre diverse tipologie dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, sia in quelle che hanno legiferato in merito sia nelle altre prive di specifica regolamentazione.

Art. 1 - Norme generali

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionalizzanti.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente accordo e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

Per quanto non contemplato dalle disposizioni di legge e dalle specifiche regolamentazioni contrattuali valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

Art 2 - Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Art 3 Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso piano formativo individuale. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6°s e per le relative mansioni.

Art 4 -Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai otto settimane.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

Art. 5 – Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione quelli già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

Art. 6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualificazione da raggiungere:

- 1° Gruppo (livelli 4°, 5° , 6° e 6° super)

durata: 5 anni e 6 mesi

-2° Gruppo (livello 3°)

durata: 4 anni e 6 mesi

- 3° Gruppo (livello 2°)

durata: 3 anni

Gli apprendisti con mansioni di cui al 3° livello per le quali era prevista una durata del periodo di apprendistato di 5 anni nel CCNL 27 gennaio 1998, con la presente disciplina vengono inquadrati nel 1° gruppo di cui sopra conservando la durata di 5 anni.

Art. 7- Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate calcolate su: minimi contrattuali, ex contingenza, EDR.

L'applicazione delle percentuali sotto indicate è effettuata sul lavoratore inquadrato nel livello nel cui ambito è ricompresa la qualificazione per la quale è stato svolto il relativo contratto di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione di fatto del lavoratore inquadrato nel livello di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X	XI sem
1°	70	70	75	75	85	85	2 liv.	1 liv.	1 liv.	100	100
2°		70	70	75	75	2 liv	2 liv	1 liv.	100	100	
		3°	70	70	75	1 liv.	100	100			

Chiarimento a verbale:

Nella tabella sopra riportata, relativa alla progressione retributiva degli apprendisti, le caselle contrassegnate dall'indicazione "2 liv." determinano l'applicazione della retribuzione (paga base + ex contingenza + EDR) di due livelli inferiore rispetto al livello da conseguire alla fine del periodo di apprendistato. Analogamente, con l'indicazione "1 liv." si intende la retribuzione (paga base + ex contingenza + EDR) di un livello inferiore rispetto al livello di destinazione dell'apprendista.

Resta inteso che al momento dell'applicazione del meccanismo del sottoinquadramento, la retribuzione dell'apprendista non potrà essere in ogni caso inferiore a quella precedentemente determinata attraverso il meccanismo della percentualizzazione.

Art 8 - Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore, in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

Art 9 - Formazione dell'apprendista

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- 1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso)
- 2) tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno, di cui indicativamente 1/3 dedicato alle tematiche di base di tipo trasversale e 2/3 dedicati per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale.

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

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

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Art. 10 - *Capacità formativa dell'impresa*

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

- A. disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- B. presenza di tutor o di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

La capacità formativa aziendale è dichiarata dal datore di lavoro in sede di determinazione del piano formativo individuale e comunicata all'Organismo Bilaterale Nazionale dell'Artigianato - settore Tessile Abbigliamento Moda.

Art. 11 – *Tutor*

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000 e

dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

Art. 12 - Profili Formativi Apprendistato

Ai sensi delle disposizioni vigenti, ferma restando la competenza Regionale in materia da realizzarsi previa intesa con le Organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, per quanto attiene ai profili formativi per l'apprendistato professionalizzante si fa riferimento a quanto elaborato dall'ISFOL (allegato 1).

Art 13 – Attribuzione della qualifica

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica ed il livello per i quali ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche ai fini di quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL.

Art 14 – Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente ccnl, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.

Art. 15 Decorrenza

La presente disciplina decorre dal 01/02/2008 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati dopo quella data.

Norma transitoria

Gli apprendisti assunti prima del 01/02/2008 continueranno a seguire la disciplina prevista dal CCNL 27 gennaio 1998.

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età compresa fino a 18 anni fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'48 del D. Lgs. 276/03.

Norme finali

Le parti a fronte della soluzione raggiunta con il presente accordo, la ritengono transitoria anche in relazione ai confronti in essere a livello interconfederale, nonché in relazione al prossimo rinnovo contrattuale.

A tal fine le parti si incontreranno entro la vigenza contrattuale.

Le parti si danno atto che l'apprendistato nell'artigianato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento unico e speciale di trasmissione delle competenze, di elevato valore sociale., Si danno altresì atto che l'apprendistato nell'artigianato è uno strumento di rilevanza strategica per garantire buona e stabile occupazione.

* * *

Le parti si incontreranno entro 90 giorni dalla data del presente accordo per disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione.

Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione e piena operatività della relativa norma di attuazione.

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'articolo 43 del CCNL.

19. Nuovo Articolo - LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI

I lavoratori per i quali venga accertato lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità/Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico – riabilitative e socioassistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di tre anni per l'esecuzione del suddetto trattamento riabilitativo.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato, comunque per periodi non inferiori ad una settimana.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

20. Nuovo Titolo - PERMESSI ED ASPETTATIVE

Nuovo articolo 30 – PERMESSI BREVI:

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Nuovo articolo – PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITA' DEL CONIUGE O DI PARENTE ENTRO IL 2° GRADO:

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Nuovo articolo – ASPETTATIVE PER DOCUMENTATE GRAVI NECESSITA' PERSONALI E/O FAMILIARI:

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Nuovo articolo – ASPETTATIVE PER LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI:

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto all'art. (da individuare) del presente contratto.

Nuovo articolo – LAVORATORI DONATORI DI MIDOLLO OSSEO:

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001 n. 52.

Nuovo articolo – OBBLIGO DI FORMA SCRITTA PER LE RICHIESTE DI ASPETTATIVA E CONGEDO PARENTALE:

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente Titolo, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art (da individuare).

Nuovo articolo – NORMA DI NON ONEROSITA' PER L'AZIENDA:

I periodi di aspettativa di cui al presente Titolo non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

21. Nuovo articolo - LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico - organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'impresa e, qualora presenti, RSU, verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili, allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/92.

22. Mobbing e Molestie Sessuali

Nuovo Articolo – MOBBING

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare all'Osservatorio nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Nuovo articolo – MOLESTIE SESSUALI

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al Decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

23. PARTE RETRIBUTIVA

Visto l'Accordo Interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa del 14 febbraio 2006, le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di cui all'allegata tabella, a partire dal 1 febbraio 2008 e dal 1 gennaio 2009 sulla base dei seguenti tassi di inflazione concordata, convenzionalmente definiti nella seguente misura:

- 2005: 2%
- 2006: 2,1%
- 2007: 2,59%
- 2008: 2,7%

Ad integrale copertura del periodo dal 01/01/2005 al 31/1/2008, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo verrà corrisposto un importo forfetario una tantum pari ad Euro 400 (quattrocento) lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate, pari rispettivamente a:

- € 200 (duecento) saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di aprile 2008;
- € 200 (duecento) saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2009.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno erogati, a titolo di una tantum, gli importi di cui sopra, nella misura del 70%, con le medesime decorrenze sopra stabilite.

Gli importi di una tantum saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa post - partum, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'una tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di una tantum indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa una tantum. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2008.

La detrazione degli importi già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali dall'una tantum verrà effettuata nella misura del 50% in occasione della erogazione della 1^a tranche di una tantum; e nella misura del restante 50% in occasione dell'erogazione della 2^a tranche di una tantum.

Tabelle retributive (valori in Euro) – Tabella B (Abbigliamento):

Livello	Incrementi delle retribuzioni dal 1°/02/2008	Incrementi delle retribuzioni dal 1°/01/2009	Totale incrementi
6s	€ 66,62	€ 66,62	133,24
6	€ 61,54	€ 61,54	123,08
5	€ 56,39	€ 56,39	112,78
4	€ 52,14	€ 52,14	104,28
3	€ 50,00	€ 50,00	100,00
2	€ 47,83	€ 47,83	95,66
1	€ 45,24	€ 45,24	90,48

Retribuzioni in vigore sino al
31/01/2008

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	861,00	526,43	10,33	1.397,76
6	775,59	524,22	10,33	1.310,14
5	673,99	516,16	10,33	1.200,48
4	589,84	509,84	10,33	1.110,01
3	546,19	508,04	10,33	1.064,56
2	502,47	505,60	10,33	1.018,40
1	449,83	503,10	10,33	963,26

Retribuzioni in vigore dal 1°/02/2008

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	927,62	526,43	10,33	1.464,38
6	837,13	524,22	10,33	1.371,68
5	730,38	516,16	10,33	1.256,87
4	641,98	509,84	10,33	1.162,15
3	596,19	508,04	10,33	1.114,56
2	550,30	505,60	10,33	1.066,23
1	495,07	503,10	10,33	1.008,50

Retribuzioni in vigore dal 1°/01/2009

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	994,24	526,43	10,33	1531,00
6	898,67	524,22	10,33	1433,22
5	786,77	516,16	10,33	1313,26
4	694,12	509,84	10,33	1214,29
3	646,19	508,04	10,33	1164,56
2	598,13	505,60	10,33	1114,06
1	540,31	503,10	10,33	1053,74

In relazione al livello 6s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

Tabelle retributive (valori in Euro) – Tabella A (Tessile/Calzaturiero):

Livello	Incrementi delle retribuzioni dal 1°/02/2008	Incrementi delle retribuzioni dal 1°/01/2009	Totale incrementi
6s	€ 65,67	€ 65,67	131,34
6	€ 61,98	€ 61,98	123,96
5	€ 56,65	€ 56,65	113,30
4	€ 52,43	€ 52,43	104,86
3	€ 50,30	€ 50,30	100,60
2	€ 48,16	€ 48,16	96,32
1	€ 45,42	€ 45,42	90,84

Retribuzioni in vigore sino al
31/012008

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	861,04	526,71	10,33	1398,08
6	784,31	524,98	10,33	1319,62
5	679,21	516,61	10,33	1206,15
4	595,64	510,35	10,33	1116,32
3	552,00	508,55	10,33	1070,88
2	508,85	506,15	10,33	1025,33
1	453,31	503,41	10,33	967,05

Retribuzioni in vigore dal 1°/02/2008

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	926,71	526,71	10,33	1463,75
6	846,29	524,98	10,33	1381,60
5	735,86	516,61	10,33	1262,80
4	648,07	510,35	10,33	1168,75
3	602,30	508,55	10,33	1121,18
2	557,01	506,15	10,33	1073,49
1	498,73	503,41	10,33	1012,47

Retribuzioni in vigore dal 1°/01/2009

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	992,38	526,71	10,33	1529,42
6	908,27	524,98	10,33	1443,58
5	792,51	516,61	10,33	1319,45
4	700,50	510,35	10,33	1221,18
3	652,60	508,55	10,33	1171,48
2	605,17	506,15	10,33	1121,65
1	544,15	503,41	10,33	1057,89

In relazione al livello 6s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

Tabelle retributive (valori in Euro) – Tabella C (Lavorazioni a mano e su misura):

Livello	Incrementi delle retribuzioni dal 1°/02/2008	Incrementi delle retribuzioni dal 1°/01/2009	Totale incrementi
6s	€ 65,64	€ 65,64	131,28
6	€ 61,24	€ 61,24	122,48
5	€ 56,09	€ 56,09	112,18
4	€ 51,84	€ 51,84	103,68
3	€ 49,71	€ 49,71	99,42
2	€ 47,54	€ 47,54	95,08
1	€ 44,95	€ 44,95	89,90

Retribuzioni in vigore sino al
31/01/2008

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	860,98	526,24	10,33	1397,55
6	769,77	523,72	10,33	1303,82
5	668,16	515,65	10,33	1194,14
4	584,02	509,34	10,33	1103,69
3	540,38	507,54	10,33	1058,25
2	496,65	505,10	10,33	1012,08
1	444,01	502,60	10,33	956,94

Retribuzioni in vigore dal 1°/02/2008

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	926,62	526,24	10,33	1463,19
6	831,01	523,72	10,33	1365,06
5	724,25	515,65	10,33	1250,23
4	635,86	509,34	10,33	1155,53
3	590,09	507,54	10,33	1107,96
2	544,19	505,10	10,33	1059,62
1	488,96	502,60	10,33	1001,89

Retribuzioni in vigore dal 1°/01/2009

Livello	Paga Base	Ex Contingenza	EDR	Totale
6s	992,26	526,24	10,33	1528,83
6	892,25	523,72	10,33	1426,30
5	780,34	515,65	10,33	1306,32
4	687,70	509,34	10,33	1207,37
3	639,80	507,54	10,33	1157,67
2	591,73	505,10	10,33	1107,16
1	533,91	502,60	10,33	1046,84

In relazione al livello 6s, l'importo della retribuzione è al netto dell'indennità di funzione.

24. Previdenza Complementare (ARTIFOND)

Le parti concordano sulla estensione del diritto alla previdenza complementare, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, anche ai lavoratori apprendisti, ai lavoratori titolari di contratto a tempo determinato.

25. Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per l'accordo 10 gennaio 2008

Sulla base delle intese intercorse in occasione dell'accordo in oggetto, relativo alle imprese artigiane del settore del Tessile – Abbigliamento – Calzaturiero, si è convenuto quanto segue:

1. Le aziende effettueranno una ritenuta di Euro 25,00 sulla erogazione una tantum del mese di aprile 2008 o, in assenza di capienza sulla retribuzione del mese di marzo 2008.
2. Ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FEMCA CISL, FILTEA CGIL, UILTA UIL, ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1 non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto.
3. Le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 15 marzo 2008 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione.
4. Entro il termine perentorio di 5 giorni successivi alla data indicata al punto 3, il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FEMCA CISL, FILTEA CGIL, UILTA UIL.
5. La materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento.
6. le imprese artigiane verseranno le somme di cui sopra entro il 31 maggio 2008 sul conto corrente codice IBAN: IT67N010050320000000045437, presso: BNL via Bissolati 2 Roma intestato a FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL mediante bonifico bancario ordinario.
7. Le aziende, per il tramite delle proprie organizzazioni artigiane di categorie, comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali Territoriali FEMCA CISL, FILTEA CGIL, UILTA UIL, se richieste da queste ultime l'ammontare complessivo della trattenuta, il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione ed invieranno alle stesse Organizzazioni Sindacali copia fotostatica delle ricevute di versamento.

ALLEGATO 1

PROFILI FORMATIVI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Premessa

Le figure di riferimento del sistema tessile-abbigliamento-moda-calzature-pelli e cuoio individuate per la costituzione di gruppi di figure professionali che possono essere composti per l'organizzazione della formazione, sono le seguenti:

- 1) Operatore di produzione
- 2) Operatore di controllo prodotto
- 3) Addetto ad operazioni di coordinamento della produzione (gestione reparto/unità operativa)
- 4) Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio
- 5) Addetto ad operazioni di programmazione della produzione
- 6) Addetto ad operazioni di laboratorio/controllo qualità
- 7) Addetto ad operazioni di sviluppo del progetto-prodotto /modellista
- 8) Stilista/progettista di prodotto
- 9) Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio assistenza clienti

Per individuare le figure di riferimento si è partiti dall'analisi del CCNL, esaminando tutte le qualifiche che possono essere oggetto di un contratto di apprendistato; ciò significa che sono stati considerati anche i livelli più elevati che pure possono essere oggetto di apprendistato, anche se nella realtà gli apprendisti occupati con queste qualifiche sono pochi.

Il sistema TAMCP è caratterizzato dalla articolazione in vari comparti produttivi:

- Comparto Filatura
- Comparto Tessitura ortogonale
- Comparto Tessitura a maglia/calze
- Comparto Nobilitazione
- Comparto Confezioni (maglia/tessuto)
- Comparto Pelletteria
- Comparto Calzature
- Comparto Tessili vari:
 - Pizzi/ricami
 - Non Tessuti/feltri

Tali comparti si differenziano per le caratteristiche peculiari dei materiali usati (fibre, tessuti, i pizzi/ricami, tessuti speciali, pellami e quant'altro) e per le macchine e gli impianti in uso. Quindi, una stessa figura professionale, e in particolare quelle di livello più basso, svolgerà attività diverse con diverse competenze a seconda del comparto in cui agisce.

Pertanto è necessario che tutti gli apprendisti ricevano una formazione mirata adeguata alla specificità dell'area in cui operano, senza però trascurare una conoscenza trasversale della filiera, in particolare per quanto riguarda i materiali in lavorazione (fibre, filati, tessuti, ciclo di produzione).

Secondo il modello già utilizzato per il metalmeccanico, edile, commercio e turismo, in seguito si evidenziano, per ogni figura professionale, le competenze che gli apprendisti devono acquisire nell'ambito dei percorsi di formazione.

Figura di riferimento: OPERATORE DI PRODUZIONE

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura: Cardatore, Filatore, Addetto alle pettinatrici, Addetto ai banchi e ai rings, Ritorcitore, Addetto alle roccatrici, Addetto agli stiratoi, Addetto alle levate e al cambiamento spole, Addetto alle binatrici, Spolatore, Ribobinatore, Addetto alla roccatura, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Capo squadra pulizia macchine, Meccanico e/o manutentore, Coadiutore di assistenti di filatura.

Comparto Tessitura ortogonale: Caricatelai, Personale addetto alla registrazione e regolazione centralina di lancio telai, Orditore, Incorsatore, Tessitore (anche jacquard), Imbozzinatore, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Tessitore, Addetto alle macchine circolari e rettilinee, Rammendatore, Rimagliatrice, Conduttore macchine tubolari, Addetto al taglio/cucito/stiro, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore

Comparto Nobilitazione: Tintore in pezza/in filo/tops/fiocco, Conduttore di macchine, Addetto alla cucina colori, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Confezioni (maglia/tessuto): Addetto al taglio, Addetto al cucito, Addetto allo stiro, Addetto al rammendo, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Meccanico e/o manutentore.

Comparto Pelletteria (accessori/pellicceria): Addetto al taglio, Addetto alla cucitura, Addetto alla scarnitura, Addetto alla stiratura prodotti finiti, Addetto alla rifinitura prodotti finiti, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto alla doratura e decorazione a mano.

Comparto Calzature: Addetto al taglio e tranciatura, Addetto alla scarnitura tomaia, Addetto alla giuntatura e cucitura tomaie, Addetto ripiegatura tomaia, Addetto alla orlatura, Addetto applicazione accessori, Addetto premontatura, Addetto al montaggio, Addetto fresatura, Addetto macchine estrusione/ iniezione/schiuntura materiale plastico, Addetto alla rifinitura, Addetto al controllo qualità, Personale per la sorveglianza della lavorazione, Addetto alla applicazione collanti, Addetto alla coloritura tacco e suola.

Comparto Tessili Vari:

- **Pizzi/Ricami:** Addetto macchine e impianti del ricamo e della formazione del pizzo, addetto al rammendo, Apprettatore, Addetto lettura disegni, Addetto foratura e ricopiatura disegni, Personale per la sorveglianza della lavorazione.

- **Non tessuti/feltri:** Addetto macchine e impianti per la formazione del non tessuto e del feltro, Addetto al rammendo, Addetto alle macchine, Addetto alla follatura/inforatura/tintoria, Personale per la sorveglianza della lavorazione.

Area di attività: L'operatore di produzione effettua l'avvio, la gestione e/o regolazione delle macchine in dotazione, curandone il normale andamento e la funzionalità, e realizza, con adeguati standard qualitativi, le principali operazioni proprie del comparto in cui è inserito.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-

calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego

- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper effettuare l'avvio, la gestione, l'uso e la regolazione delle macchine in dotazione, secondo i parametri relativi al regolare funzionamento delle macchine
- Saper gestire le operazioni di intervento volte a ristabilire l'ottimale operatività del parco-macchine affidato
- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto
- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:
 - ⇒ *per il comparto Filatura*: Preparazione, Cardatura, Filatura, Roccatura, Ritorcitura, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Tessitura ortogonale*: Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Tessitura a maglia/calze*: Tessitura a maglia, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Nobilitazione*: Preparazione, Tintura, Stampa, Controlli.
 - ⇒ *per il comparto Confezioni (maglia/tessuto)*: Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.
 - ⇒ *per il comparto Pelletteria*: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle, Rifinitura, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Calzature*: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Tessili Vari*:
 - *Pizzi/ricami*: formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.
 - *Non Tessuti/feltri*: Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo

Figura di riferimento: OPERATORE DI CONTROLLO PRODOTTO

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Comparto Filatura Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessitura ortogonale: Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessitura a maglia/calze: Addetto controllo fasi intermedie, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Nobilitazione: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Confezioni (maglia/tessuto): Collaudatore giacche/capispalla/gonne/pantaloni, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Pelletteria: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Calzature: Addetto al controllo prodotti/qualità.

Comparto Tessili Vari:

- **Pizzi/ricami:** Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

- **Non Tessuti/feltri:** Collaudatore, Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti, Addetto al controllo prodotti/qualità.

Area di attività: L'operatore riconosce la coerenza del prodotto semilavorato e/o finito con le specifiche richieste. Con l'ausilio di attrezzature, evidenzia ed indica eventuali difetti. Eventualmente provvede, attraverso i rimedi più appropriati e in base alla tipologia del prodotto e dei suoi processi di lavorazione, all'eliminazione delle difettosità e al tempestivo riscontro in produzione per le correzioni del lavoro.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto
- Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione

- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto

Conoscenze e competenze specifiche di comparto

- Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto,
- Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:
 - ⇒ *per il comparto Filatura*: Preparazione, Cardatura, Filatura, Ritorcitura, Roccatura, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Tessitura ortogonale*: Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Tessitura a maglia/calze*: Tessitura a maglia, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Nobilitazione*: Preparazione, Tintura, Stampa, Finissaggio, Controlli.
 - ⇒ *per il comparto Confezioni (maglia/tessuto)*: Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.
 - ⇒ *per il comparto Pelletteria*: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle, Rifinitura, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Calzature*: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.
 - ⇒ *per il comparto Tessili Vari*:
 - *Pizzi/ricami*: formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.
 - *Non Tessuti/feltri*: Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo

Figura di riferimento: **ADDETTO AD OPERAZIONI DI COORDINAMENTO DELLA PRODUZIONE (gestione reparto/unità operativa)**

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Capo reparto/sala di produzione o servizi equivalenti, Assistente, Capo squadra manutenzione, Responsabile di reparto di produzione.

Area di attività: L'addetto conosce funzioni e ruoli del reparto nell'economia produttiva dell'intera filiera.

Unisce una buona conoscenza dei materiali in lavorazione a competenze relative alla gestione ottimale delle macchine e all'organizzazione dei flussi produttivi. Collabora con il Responsabile di Reparto nell'approvvigionamento e nella movimentazione dei materiali in lavorazione, contribuendo a definire la migliore gestione delle risorse umane a disposizione.

Sovrintende al flusso produttivo e collabora nella scelta delle migliori tecniche di lavorazione curando anche il flusso di approvvigionamento.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Essere in grado di collaborare, sulla base degli input ricevuti, al coordinamento delle attività del ciclo produttivo (tempistica di produzione, determinazione dei carichi di lavoro, resa e manutenzione macchine, ottimizzazione delle risorse, coordinamento delle risorse umane, programmazione del flusso di approvvigionamento dei materiali)
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione utilizzando i software dedicati
- Conoscere gli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito e le relative modalità di verifica
- Essere in grado di collaborare all'organizzazione del lavoro
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza
- Conoscere le tecniche basilari della comunicazione ed essere in grado di coordinare un gruppo

Figura di riferimento: CONDUTTORE DI SISTEMI AUTOMATIZZATI, DI PROCESSI DI TINTURA E STAMPA, FINISSAGGIO

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Conduttore di sistemi automatizzati, di processi di tintura e stampa, finissaggio

Area di attività: Sulla base di un input iniziale (normalmente riferito ad una macchina, ad un substrato tessile, all'impiego di prodotti e coloranti) di cui comprende il significato, presidia il processo di lavorazione (che può essere anche parziale), controllando parametri tecnici (temperatura, tempi, velocità di avanzamento, agenti chimici, etc.) e di efficienza e di sicurezza degli impianti. Apporta, se necessario, correzioni ai parametri di lavorazione (colori, agenti chimici, ecc.) avvalendosi di prove di laboratorio e/o di test di controllo e di qualità. Accerta l'idoneità e la riproducibilità del processo condotto; attesta la conformità del prodotto e ne promuove l'avanzamento alle fasi successive di lavorazione.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper gestire le fasi della preparazioni alla tintura e stampa con le modalità e i prodotti più idonei da usare nei processi, definendo i parametri di tempo, temperatura, acidità e velocità di avanzamento
- Saper scegliere i coloranti da usare sulla base delle solidità richieste, dei costi di produzione e del metamerismo del colore
- Contribuire con il responsabile di produzione alla definizione del flusso di tintura, stampa e finissaggio più idoneo, tenendo conto delle esigenze dei clienti, delle richieste del mercato e delle innovazioni tecnologiche del settore
- Saper apportare correzioni (aggiunte, schiarimenti, ripresa) al processo di tintura, stampa e finissaggio, avvalendosi di prove di laboratorio o del controllo di qualità o dei test condotti automaticamente
- Saper rilevare l'idoneità e la conformità del prodotto e la riproducibilità del processo condotto (anche parziale), promuovendo l'avanzamento alle lavorazioni successive
- Conoscere e saper gestire i vari sistemi di automazione per la preparazione, distribuzione e trattamento sistematico dei prodotti e per il controllo dei processi in dotazione

Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI PROGRAMMAZIONE DELLA PRODUZIONE

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto alla programmazione della produzione e della logistica, Addetto alla programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo e smistamento delle merci in magazzino

Area di attività: L'addetto, sulla base degli input ricevuti dal Tecnico responsabile del Servizio, svolge operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione e alla calendarizzazione stagionale o per commessa, contribuendo alla determinazione dei fabbisogni di materie prime/accessori, alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti e le linee produttive e all'ottimizzazione dei tempi e dei consumi. Nello svolgere le mansioni sopra indicate, usa gli strumenti informatici dedicati. In caso di decentramento di parte delle produzioni, decise e coordinate dal Tecnico, collabora all'alimentazione dei sub-fornitori italiani o esteri.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper svolgere, sulla base degli input ricevuti dal responsabile del servizio, operazioni relative alla definizione della tempistica di produzione, anche attraverso l'utilizzo di strumenti statistici
- Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti
- Saper contribuire all'ottimizzazione dei tempi usando gli strumenti cartacei e informatici dedicati
- Collaborare, in caso di decentramento di parte della produzione, alle funzioni di coordinamento delle attività delocalizzate
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per le principali operazioni di programmazione, gestione, rilevazione e controllo dei dati, secondo le esigenze di comparto
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
- Conoscere le diverse materie prime, le loro caratteristiche tecniche e prestazionali con particolare riguardo ai materiali lavorati nel comparto di appartenenza
- Conoscere il ciclo di produzione delle lavorazioni successive a quelle svolte nel comparto di appartenenza

- Conoscere le problematiche e i parametri di gestione delle acque e dell'energia di processo (solo per il comparto Nobilettazione)

Figura di riferimento: **ADDETTO AD OPERAZIONI DI LABORATORIO/CONTROLLO QUALITÀ**

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto laboratorio analisi chimico/fisiche, Addetto laboratorio chimico, analisi chimiche/fisiche

Area di attività: L'addetto conosce i materiali lavorati nell'azienda di appartenenza, i cicli di trasformazione a cui gli stessi sono sottoposti e gli standard qualitativi. Conosce inoltre le attrezzature usate nel laboratorio, le normative di riferimento e le tolleranze. In supporto al Responsabile di Laboratorio, predispone i campioni da analizzare o da ricettare e, con l'aiuto di strumentazioni adeguate, sottopone gli stessi ai procedimenti necessari alla valutazione. Interpreta i risultati elaborati dagli strumenti al fine di trasmettere ai responsabili di produzione, alla funzione sviluppo prodotti e all'area marketing le informazioni necessarie ad individuare le soluzioni tecniche per l'eliminazione di difettosità e per la valorizzazione commerciale del prodotto stesso.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper predisporre, sulla base degli input ricevuti, i campioni da analizzare o da ricettare e le strumentazioni relative
- Saper leggere ed interpretare, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici e statistici, i risultati relativi alle prove effettuate, conoscendo le normative di riferimento
- Saper effettuare l'archiviazione dei campioni e della documentazione relativa
- Saper effettuare rappresentazioni grafiche di dati tecnici di produzione
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
- Conoscere le problematiche relative al comportamento dei materiali nelle lavorazioni successive
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Figura di riferimento: **ADDETTO AD OPERAZIONI DI SVILUPPO DEL PROGETTO/
PRODOTTO/ MODELLISTA**

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Realizzatore di modelli su CAD/CAM, Progettista - sviluppatore di modelli e/o stampa completa con CAD tridimensionale e capacità di modifica ed adattamento del software, Tecnico di prototipazione rapida, Operatore modellista su CAD/CAM addetto alla preparazione e/o modifica modelli, Modellista cad-cam per confezione e/o calzature, Addetto alla preparazione e/o modifica dei modelli, Colorista, Sarto finito per capo completo.

Area di attività: L'addetto, sulla base delle richieste espresse dall'area marketing e commerciale e degli input dello stilista (o direttamente del cliente nel caso di aziende che operano su commessa), collabora alla realizzazione dei prototipi e/o alla traduzione degli stessi in indicazioni tecniche utili al processo di industrializzazione. Conosce i materiali utilizzabili, le fasi di realizzazione del prodotto, la struttura tecnica dello stesso, l'utilizzo al quale il prodotto è destinato, lo standard qualitativo richiesto. Realizza le sue proposte su materiale cartaceo, su stoffa, pelle e/o mediante supporto informatico (CAD), di cui conosce l'utilizzo.

Gestisce l'archiviazione dei disegni/campioni.

Indica le soluzioni più adeguate per il raggiungimento dell'obiettivo finale.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei nuovi materiali mediante definizione dei processi lavorativi di realizzazione degli stessi
- Essere in grado di disegnare e sviluppare ipotesi di prodotto da sottoporre ad una prima selezione non trascurando di evidenziare i dati e la terminologia tecnica indispensabili alla sua riproduzione
- Essere in grado di collaborare alla definizione e realizzazione del campionario
- Conoscere elementi di informatica di base e il sistema CAD
- Conoscere, oltre agli standard qualitativi del prodotto nei vari step produttivi e finito, anche le relative modalità di verifica
- Conoscere elementi di marketing
- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali (filati, tessuti..)

- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

solo per il modellista:

- Saper effettuare l'impostazione dei modelli
- Supportare il responsabile dell'ufficio prodotti nella messa a punto dei prodotti interpretando il disegno dello stilista e tenendo conto delle difficoltà di lavorazione determinate dalle diverse tipologie dei materiali
- Saper predisporre il disegno e le sagome per il taglio dei tessuti anche in funzione delle diverse tipologie di taglie e misure
- Saper compilare le distinte base, trasmettendo tutte le informazioni tecniche utili all'assemblaggio dei capi

Figura di riferimento: **STILISTA/PROGETTISTA DI PRODOTTO**

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Stilista-progettista di prodotto

Area di attività: Lo stilista/progettista di prodotto conosce i materiali, il mercato, le tendenze moda, le tecniche di produzione. Concorre alla definizione di proposte utili per la realizzazione di campionari e/o prodotti finiti. Formula idee e progetti che tengano conto della realtà tecnico-organizzativa dell'impresa in cui opera e del mercato di riferimento. A questo scopo utilizza strumenti grafici, manuali o informatici (CAD). Può concorrere alla definizione dei cicli di lavorazione, all'adeguamento delle tecnologie di produzione alle specifiche esigenze del prodotto, alle scelte in relazione al ricorso a risorse esterne (make or buy), agli interventi sui processi produttivi e sugli impianti.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Saper elaborare idee creative sulla base degli input derivati dalle tendenze moda dei materiali tessili e dai trend di consumo ed esprimerle graficamente mediante l'utilizzo di strumenti manuali e/o computerizzati
- Saper esplorare e rielaborare il contesto socioculturale per la individuazione e la previsione di nuovi trend
- Essere in grado di progettare proposte di materiali tessili e capi moda o di tradurre input dei clienti in progetti in sintonia con l'immagine aziendale e con le esigenze di produzione, realizzazione, marketing
- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione
- Conoscere la tecnologia della produzione
- Supportare il responsabile della funzione nella fase di progettazione, sviluppo e definizione dei prototipi e dei campionari
- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale
- Conoscere la struttura e le caratteristiche dei tessuti, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento

**Figura di riferimento: ADDETTO AD OPERAZIONI DI PROMOZIONE
 PRODOTTO/SERVIZIO ASSISTENZA CLIENTI**

Esempi di qualifiche contrattuali più diffuse:

Addetto ad operazioni di promozione prodotto/servizio Assistenza clienti, Addetto ufficio acquisti e vendite

Area di attività: L'addetto rileva le esigenze dei clienti e, sulla base degli input del mercato e del cliente, concorre alla definizione e gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla programmazione e alla gestione dei campionari.

Conosce i materiali, il ciclo di trasformazione, le caratteristiche dei prodotti finali, le modalità più adeguate di promozione e gestione della relazione commerciale.

Inoltre si occupa dell'assistenza del cliente nell'analisi e nella scelta del prodotto durante le fasi di definizione dell'ordine e/o di post-vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta.

Conoscenze e competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche peculiari del sistema TAMCP (il ciclo tessile, il ciclo pelli-cuoio-calzature)
- Conoscere le principali materie prime (fibre tessili naturali e chimiche per il ciclo tessile-abbigliamento; fibre tessili naturali e chimiche, pellami e materiali sintetici per il ciclo pelli-cuoio-calzature) in termini di origine, caratteristiche merceologiche, destinazioni d'uso e caratteristiche di impiego
- Conoscere il ciclo di produzione del sistema TAMCP e i relativi macchinari per i diversi comparti
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di igiene, prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere i principi base del controllo di qualità, di prodotto, di processo nei vari step produttivi
- Conoscere le principali tendenze relativamente alle innovazioni di prodotto, di processo, di contesto e organizzative del sistema TAMCP e sviluppare attenzione e attitudini al cambiamento

Conoscenze e competenze generali di profilo

- Supportare il responsabile della funzione nella fase di rilevamento delle esigenze dei clienti o della definizione dei campionari
- Concorrere alla definizione e alla gestione delle strategie di sviluppo dei prodotti e alla gestione delle fasi di promozione
- Sapersi relazionare con il cliente presidiando l'assistenza nelle fasi di definizione dell'ordine e post vendita, trasferendo all'azienda gli input necessari all'adeguamento dell'offerta
- Saper utilizzare gli strumenti informatici per la presentazione del prodotto e per la gestione della relazione commerciale
- Conoscere gli standard qualitativi e le modalità di verifica dei campioni relativi alla materia prima e al prodotto finito
- Conoscere elementi di marketing e di gestione della relazione commerciale
- Conoscere la terminologia commerciale dei vari materiali
- Conoscere le diverse materie prime e le loro caratteristiche tecniche con particolare riguardo a quelle del comparto di appartenenza

Allegato 2)**Schemi esemplificativi dei profili formativi
delle figure trasversali settore tessile abbigliamento moda**

I profili formativi sotto elencati si riferiscono alle figure trasversali del settore tessile abbigliamento moda e sono immediatamente applicabili da parte delle imprese. Essi descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano Formativo Individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale di apprendistato.

Le figure professionali sono state raggruppate per gruppi in funzione di aree di attività e competenze comuni e, pertanto, i profili formativi indicati devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate.

Le parti, tuttavia, si riservano la possibilità di intervenire successivamente sui profili formativi indicati per operare modifiche/integrazioni anche eventualmente per ottenerne la validazione da parte dell'ISFOL.

SCHEMI ESEMPLIFICATIVI DI PROFILI FORMATIVI**AREA AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE**

- Tecnici e addetti amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Addetto alla contabilità
- Tecnici ed addetti alla gestione del personale

AREA SERVIZI GENERALI

- Addetto alle attività di segreteria
- Centralinista/receptionist

SISTEMI INFORMATIVI

- Tecnici ed addetti al sistema informativo aziendale
- Tecnici ed operatori di informatica industriale

LOGISTICA

- Tecnici di programmazione della logistica
- Tecnici ed addetti agli approvvigionamenti
- Magazzinieri
- Addetti alla movimentazione e stoccaggio

COMMERCIALE E COMUNICAZIONE

- Tecnici commerciali/marketing/organizzazione vendite
- Addetti ai servizi commerciali
- Venditori (distribuzione/assistenza clienti)
- Tecnici ed addetti alla comunicazione ed immagine
- Addetto alla vendita nel negozio/spaccio
- Visual merchandiser

MANUTENZIONE / IMPIANTISTICA

- Tecnici ed addetti alla manutenzione
- Manutentori
- Progettisti di adeguamento impianti

CONTENUTI PROFESSIONALIZZANTI PER LA FORMAZIONE IN APPRENDISTATO

FIGURE TRASVERSALI SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

AREE AZIENDALI	Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale	Conoscere le basi tecniche e scientifiche della professionalità	Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro	Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro)	Conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale	Conoscere le innovazioni di processo e del contesto produttivo
Amministrazione e gestione del personale	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di: gestione aziendale archiviazione amministrazione del personale sviluppo organizzativo e formazione	Competenze informatiche	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione	Conoscenza degli strumenti di Office Automation	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla soddisfazione del cliente
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale Lingue	Tecniche e metodi di lavoro	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Logistica	Conoscenza delle materie prime, dei semilavorati, dei prodotti finiti, dei materiali di imballaggio e dei servizi di settore	Conoscenza dei mezzi e delle attrezzature di stoccaggio e movimentazione delle merci	Tecniche e metodi di lavoro Tecniche di magazzino e stoccaggio	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni Orientamento alla qualità
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione Tecniche di ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti	Informatica e telematica applicate Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di prevenzione e protezione individuale	Innovazioni Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente
Manutenzione e impiantistica	Conoscenza prodotti, dell'impiantistica di produzione e servizi di settore	Materiali di lavoro, componentistica, impianti	Tecniche di manutenzione	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza, misure di prevenzione, protezione individuale Ecologia tutela ambientale	Innovazioni