

Milano, addì 12 giugno 2024

tra

COMMISSIONE SINDACALE ASSOIOCATTOI

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

è stato redatto il presente documento finale di rinnovo del CCNL Giocattoli Industria 30 giugno 2021

CCNL Giocattoli 2024

A collection of handwritten signatures in black and blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.

Art. 8 - Regolamentazione della contrattazione aziendale

...

6 - Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo annuo, pari a 300 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato, al più tardi, con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno, a partire dal 2025, ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato. L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo con RSU e/o OO.SS. definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

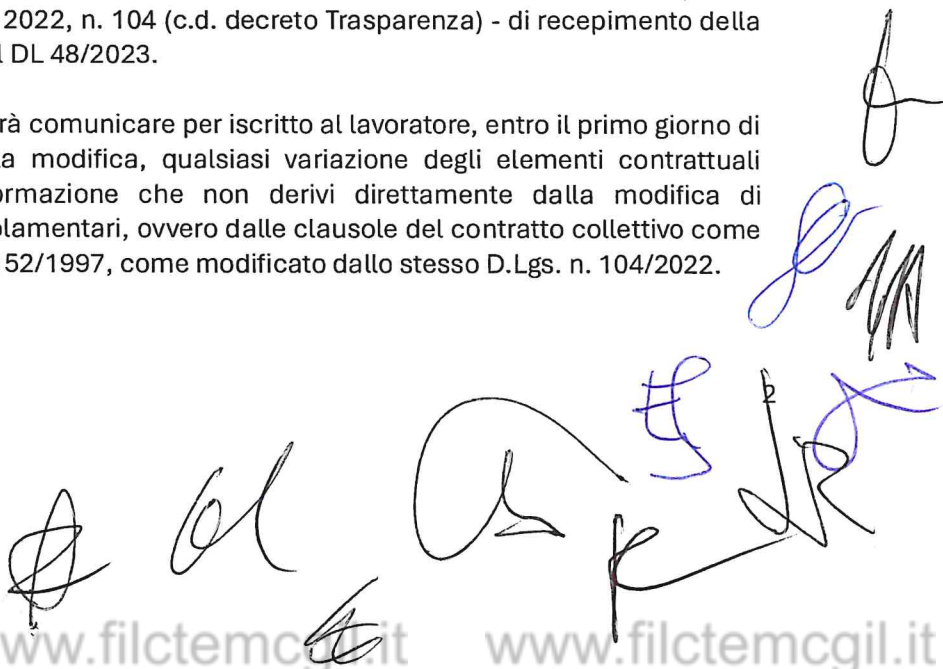
....

Art. 8 bis – informazioni relative al contratto di assunzione individuale

Qualora l'azienda ricorra a sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, la stessa provvederà a fornirne adeguata informativa ai lavoratori interessati secondo quanto previsto dal D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. decreto Trasparenza) - di recepimento della direttiva (UE) 2019/1152 e dal DL 48/2023.

Inoltre, il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi contrattuali oggetto dall'obbligo di informazione che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo come previsto dall'art. 3, D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dallo stesso D.Lgs. n. 104/2022.

CCNL Giocattoli 2024



A livello aziendale potranno essere definite modalità di trasmissione delle suddette informazioni anche alle RSU.

Art. 9 - Relazioni sindacali - Formazione sindacale - Impresa dimensione europea

Premessa

....

Il Comitato di Indirizzo 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.

L'Osservatorio:

- acquisisce in via diretta i dati, le informazioni e ogni altro elemento conoscitivo riguardanti il settore nel suo complesso e i suoi comparti;
- analizza le informazioni;
- produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle Parti;
- propone l'adozione congiunta di orientamenti su tematiche di interesse settoriale, da sottoporre ai competenti organi istituzionali;
- promuove il settore con iniziative di informazione e sensibilizzazione nei confronti di autorità ed enti pubblici (vedi ad es. ministero istruzione), al fine di far cogliere gli aspetti sociali e di apprendimento del giocattolo, anche avvalendosi del supporto di esperti/tecnici/accademici.

Sulla base delle conoscenze comuni acquisite, inoltre, l'Osservatorio analizza, valuta e fa sintesi delle proposte che le Organizzazioni sindacali di settore e le Associazioni nazionali di categoria possono congiuntamente avanzare in ambito di Dialogo Sociale nelle sedi istituzionali nazionali e comunitarie, in materia di politica industriale settoriale, politica commerciale, rispetto dei diritti umani fondamentali, tutela contro la contraffazione e le frodi commerciali.

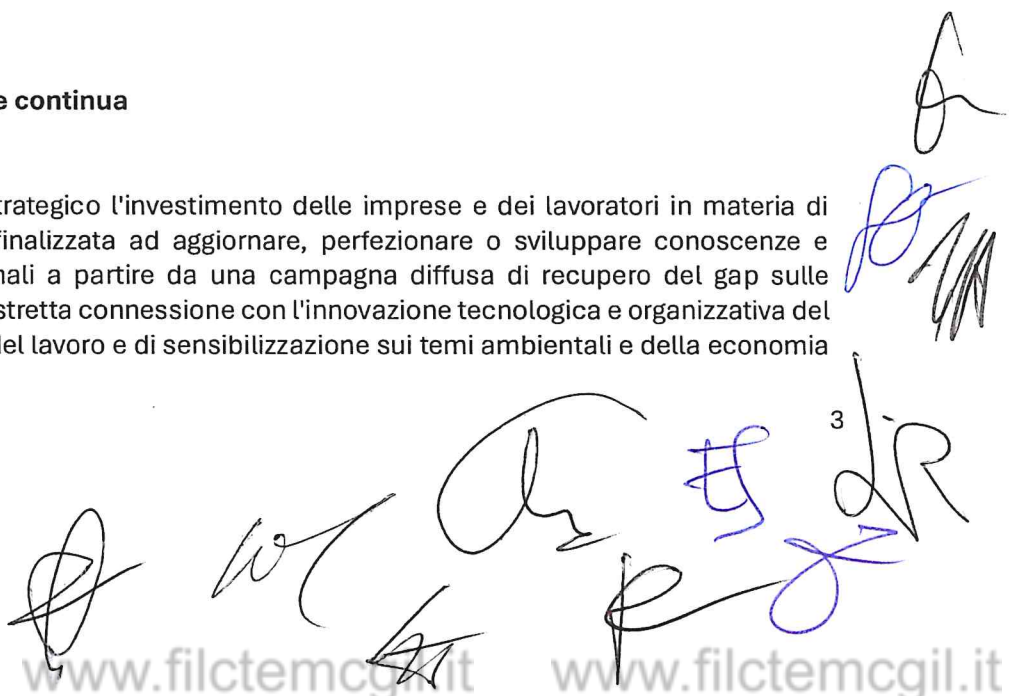
La ricerca di convergenze e l'individuazione delle possibili soluzioni a cura dell'Osservatorio sono volte alla valorizzazione del sistema produttivo e delle risorse umane che operano al suo interno, e saranno utilizzate per orientare allo sviluppo i processi di riposizionamento competitivo delle imprese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

....

Art. 10 bis - formazione continua

Le parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro e di sensibilizzazione sui temi ambientali e della economia circolare.

CCNL Giocattoli 2024



A far data dal 1° gennaio 2025 le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato, laddove la durata del contratto sia compatibile, e comunque di durata non inferiore a 9 mesi, in percorsi di formazione continua della durata di 8 ore pro-capite, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali con il coinvolgimento della R.S.U., ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali, realizzabili secondo le seguenti modalità: aula, corsi interni o esterni all'azienda; autoapprendimento con FAD; e-learning; partecipazione a convegni-seminari, workshop interni o esterni all'azienda; coaching; action learning; affiancamento; training on the job. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, non è computabile ai fini del presente comma.

Le iniziative di cui al comma precedente devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'art. 1 della legge n. 40/1987 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consentono di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute, Fondazioni ITS e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- e) l'azienda.

In alcuni casi, a valutazione della direzione aziendale, tale formazione potrà essere condizionata all'attivazione di un patto di stabilità tra l'azienda e il singolo lavoratore.

Art. 11 - Lavoro esterno

....

- Le aziende sistematicamente committenti lavoro a terzi, aventi oltre 50 dipendenti e le aziende terziste che danno lavoro all'esterno, informeranno, a richiesta, di norma annualmente, le rappresentanze sindacali unitarie sulle previsioni di ricorso al lavoro esterno per lavorazioni presenti nel ciclo aziendale e con riferimento alla quantità e al tipo di lavorazione nonché sui nominativi delle imprese terziste alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente in modo sistematico, e sui contratti di lavoro da queste applicati.

....

Art. 15 bis - Monitoraggio appalti

Le parti concordano che in casi di appalti esterni, potranno essere istituiti gruppi di lavoro di monitoraggio assieme alle RSU. Si porrà in ogni caso, particolare attenzione all'applicazione del C.C.N.L. del settore merceologico di riferimento dell'azienda appaltatrice, sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul territorio nazionale.

Art. 25 - Apprendistato

....

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

Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

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

Dal computo di tale percentuale sono esclusi i rapporti cessati per:

- recesso durante il periodo di prova;
- dimissioni;
- licenziamento per giusta causa.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 88, 89, 99 del presente contratto.

....

Art. 26 - Contratto a tempo determinato

....

Ai sensi dell'art) 19, comma 1, lett. a) del D.Lgs 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il DL 04/05/2023 n° 48. Convertito con legge n° 85/2023, le parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore a 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi, fatte salve eventuali modifiche della normativa di riferimento, in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- b) Attività di vendita presso negozi stagionali o Temporary store;
- c) Attività di vendita stagionale o straordinaria;
- d) Gestione delle esigenze di mercato legate alla ciclicità tipica del settore di riferimento (come ad esempio le esigenze produttive legate a periodi natalizi, pasquali, campagna scuola,);
- e) Investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;

CCNL Giocattoli 2024

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large 'R' and a '5'.

- f) Realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione;
- g) Sviluppo di nuovi impianti o linee produttive, nonché di nuovi processi produttivi legati a progetti infrastrutturali, temporali o straordinari conseguenti ad avvio di nuove attività e/o modernizzazione dei processi esistenti come conseguenza di attività di ricerca, progettazione e innovazione;
- h) Costruzione, gestione e implementazione dei database aziendali.

In base al citato decreto legislativo 81/2015, ulteriori fattispecie possono essere previste dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

....

Art. 28 - Azioni positive per le pari opportunità

....

Dichiarazione a verbale

Le parti, in applicazione di quanto disposto dalla legge 20/04/2016, n. 76, art. 1, comma 20, confermano che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "Coniuge", "Coniugi" o termini equivalente, ovunque, ricorrano nel presente C.C.N.L., si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso e ai conviventi di fatto, ai sensi dell'art. 1, commi 36 e seguenti della stessa legge.

Art. 33 - Flessibilità dell'orario normale settimanale di lavoro

....

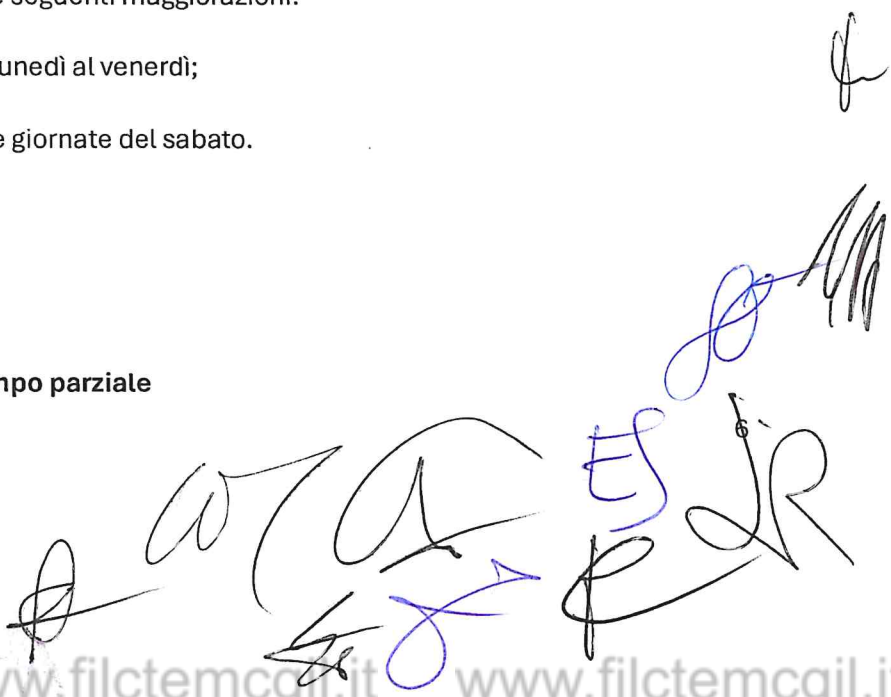
Le ore in tal modo lavorate oltre le 8 giornaliere e le 40 settimanali saranno compensate, a far data dal 1° gennaio 2025, con le seguenti maggiorazioni:

- 15% per le ore prestate dal lunedì al venerdì;
- 20% per le ore prestate nelle giornate del sabato.

....

Art. 37 - Regime di orario a tempo parziale

CCNL Giocattoli 2024



....

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 10% del personale in forza a tempo indeterminato.

....

Art. 38 – Telelavoro e Lavoro Agile

Telelavoro

....

Lavoro Agile

Le parti stipulanti il presente contratto condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Il "lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può svolgersi anche al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici adeguati, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

Le previsioni qui riportate non si sostituiscono a quanto previsto dalla legge ma possono fornire indicazioni operative ad aziende che vogliano concordare le modalità del lavoro agile a livello aziendale.

Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- la residenza privata o il domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altri luoghi convenuti fra le Parti secondo criteri di sicurezza personale, dei dati e dei beni aziendali e riportato nell'accordo individuale.

Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione all'esterno dei locali aziendali, il lavoro agile si effettua entro i limiti massimi di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal presente C.C.N.L., nel rispetto delle regole in

materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza e fermo restando quanto previsto in tema di disconnessione dal presente C.C.N.L..

Eventuali forme di flessibilità relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa resa in regime di lavoro agile, ferme restando le norme in materia di orario di lavoro definite dal presente C.C.N.L. (artt. 30, 30 bis, 30 ter, 31), potranno essere concordate tra lavoratrice/lavoratore e azienda nei limiti previsti dai contratti di secondo livello.

La prestazione lavorativa giornaliera o settimanale, pur armonizzata alle rispettive esigenze di conciliazione fra lavoro e interessi personali, dovrà complessivamente garantire il rispetto dell'orario giornaliero o settimanale contrattualmente previsto.

La lavoratrice/lavoratore nel corso della prestazione di lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare. L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

Le Parti condividono che eventuali oneri e costi aggiuntivi, nel caso di lavoro agile, utili al pieno espletamento delle mansioni richieste dall'azienda sono in capo al datore di lavoro. A fronte di specifiche necessità relative alla strumentazione necessaria all'espletamento della mansione in lavoro agile, il lavoratore avrà cura di richiedere per tempo all'azienda quanto necessario.

Gli accordi di secondo livello, o in loro assenza i contratti individuali, stabiliscono la durata del ricorso al lavoro agile, le modalità di adesione, revoca e recesso; il numero di giornate di tale prestazione, e le eventuali indennità connesse a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente C.C.N.L.

Il dipendente in regime di "lavoro agile" conserva integralmente i diritti sindacali esistenti e potrà partecipare all'attività sindacale che si svolge nell'impresa.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il "lavoro agile", le parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza del presente accordo con le stesse e eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Le parti si impegnano a effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo della lavoratrice/lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Art. 40- Lavoro a turni

...

Per le ore di effettiva prestazione a turni, a far data dal 1° gennaio 2025, verrà corrisposta una maggiorazione pari al 2,2% della retribuzione di fatto.

Tale percentuale di maggiorazione non si riferisce all'indennità di contingenza, la quale invece viene corrisposta per le ore di effettiva presenza nello stabilimento, compresa la mezz'ora di riposo.

....

Art. 52 - Permessi di entrata e di uscita

....

Compatibilmente con le esigenze di produzione è prevista la possibilità di flessibilizzazione dell'orario di lavoro al fine di facilitare i processi di inserimento al nido o alla scuola materna dei figli.

Art. 53 - Permessi, assenze ed aspettativa

....

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti previsti dalla legge.

Per quanto attiene al cosiddetto congedo di paternità si rimanda al CAPO IV del D.Lgs 151/2001.

CCNL Giocattoli 2024



Le parti promuovono l'importanza della donazione gratuita di sangue promuovendo l'uso dei relativi permessi previsti dalla normativa vigente.

Aspettativa per terapie di fecondazione assistita

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate dalle strutture sanitarie, potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni complessivi). Tale aspettativa sospende a qualsiasi fine, di legge e di contratto, il rapporto di lavoro.

NOTA A VERBALE

Agli effetti del quarto comma del presente articolo, in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Art. 57 - Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro

....

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti di 13 mesi.

Sono esclusi dal conteggio di cui sopra i periodi necessari ad effettuare terapie salvavita nonché i periodi di assenza legati a malattie degenerative (le verifiche verranno effettuate dal medico competente).

Per la conservazione del posto in caso di T.B.C. si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

....

Art. 60 - Congedi parentali e per malattia dei figli

A neomamme e neopapà che ne faranno richiesta verranno concesse le seguenti agevolazioni:

- Al termine dell'aspettativa facoltativa post partum, alle lavoratrici verrà data la possibilità, se richiesto, di usufruire di un ulteriore permesso non retribuito di 30 giorni di calendario continuativi se e solo se non dispongono più né di giorni di ferie né di ROL alla data del rientro in azienda;
- 2 giornate di congedo di paternità aggiuntive oltre quanto previsto dalla legge.

Qualora entrambi i genitori lavorino nella stessa azienda, solo 1 dei due potrà fruire di quanto sopra previsto.

Recependo quanto previsto dal CAPO V del dlgs 151/2001 in termini di congedo parentale, le parti concordano che i periodi di congedo parentale fruiti dai dipendenti con figli di età inferiore ai sei anni saranno indennizzati all'80% della retribuzione spettante, fino al limite di due mesi.

Le parti convengono che salvo previsioni normative migliorative, il secondo mese di congedo parentale venga indennizzato all'80% anche per gli anni successivi al 2024, ferme restando tutte le altre previsioni di legge.

I successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i dodici anni di vita del bambino oppure dall'ingresso nella casa (nel caso di adozione o affidamento), rimangono invece remunerati al 30%, fino al raggiungimento del limite di nove mesi, comprensivi dei due mesi remunerati all'80%.

I restanti periodi di congedo parentali non sono retribuiti, fino al raggiungimento del limite di dieci o undici mesi (se il padre esercita il diritto di astenersi dal lavoro in modo continuativo o frazionato per un periodo non inferiore a tre mesi), salvo previsioni di legge.

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

....

Art. 61 bis - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

In linea con l'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 25 gennaio 2016, allegato al presente CCNL, le parti si impegnano contro la violenza di genere e le molestie, anche sui luoghi di lavoro e, in generale, in tutti gli ambiti della vita civile.

Nel recepire la normativa su tale tema ed in particolare l'art. 24, comma 1 del decreto legislativo 80/2015, le parti prevedono che la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi, percependo un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

Art. 64 - Facilitazioni per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio – diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali,

parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché ad istituti universitari, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

- saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;
- saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
- usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
- usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'Azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 100 ore annue pro – capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

....

Art. 66 - Ambiente di lavoro

....

- Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti, di norma, con esclusivo riferimento alle singole unità produttive, in ragione di:

- a) unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- b) unità produttive da 16 a 120 dipendenti: 1 rappresentante per la sicurezza;
- c) unità produttive da 121 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti per la sicurezza;
- d) unità produttive che occupano da 201 a 400 dipendenti: 3 rappresentanti per la sicurezza;
- e) unità produttive che occupano da 401 a 1.000 dipendenti: 4 rappresentanti per la sicurezza;
- f) unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti: 6 rappresentanti per la sicurezza.

Nelle unità produttive di cui alla lettera a), limitatamente a quelle che occupano da 5 a 15 dipendenti, i compiti e le attribuzioni di rappresentante per la sicurezza vengono assunti dal delegato di impresa, di cui all'art.17 del vigente contratto nazionale di lavoro, ove tale carica sindacale risulti attivata. Nelle unità produttive di cui alle lettere b), c), d) ed e) i rappresentanti per la sicurezza sono individuati tra i soggetti eletti nella rappresentanza sindacale unitaria.

....

Art. 66 bis - Diversity and Inclusion

Ponendo l'attenzione sulle persone che lavorano nelle aziende le parti convengono sulla necessità di diffondere, anche nei luoghi di lavoro, una cultura basata sull'inclusione, sul

CCNL Giocattoli 2024



rispetto dell'altro e sulla tutela delle diversità come l'evento fondamentale per lo sviluppo del settore e del paese.

Per questo si prevede che la contrattazione nazionale e di secondo livello potranno individuare soluzioni volte a realizzare tale obiettivo. La consapevolezza che un mercato del lavoro inclusivo e che valorizzi le persone, al di là delle differenze, rappresenta sia un elemento di maggior tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, sia una leva di competitività positiva per le imprese, nella consapevolezza che le differenze rappresentano una ricchezza per la vita delle persone e delle aziende.

Art. 79 - Previdenza Complementare

Il contributo paritetico a carico dell'Azienda e del lavoratore, previsto al punto e) del verbale di accordo "rinnovo parti economiche" 14/10/1997, istitutivo del fondo PREVIMODA pari al 1,50% viene elevato di 0,30 punti percentuali (dall'1,5% all'1,80%) dal 1° giugno 2022 e di ulteriori 0,20 punti percentuali (dall'1,80% al 2,00%) a decorrere dal 1° gennaio 2023.

Il contributo a carico dell'azienda viene elevato di 0,30 punti percentuali dal 1° gennaio 2026.

.....

Art. 80 - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti firmatarie del presente CCNL, attraverso il finanziamento da parte delle imprese al fondo Sanimoda garantiscono a tutti i dipendenti l'utilizzo dell'assistenza sanitaria integrativa e a tal fine concordano:

- Di finanziare a far data dal settembre 2018 tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese di € 8,00, per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese. Il contributo è elevato a € 12 mensili con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e a € 15 mensili con decorrenza dal 1° gennaio 2026
- Il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra, che in ogni modo avranno sempre facoltà di aderire al presente fondo. In caso di costi inferiori, le Imprese provvederanno all'integrazione a alla confluenza nel fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la RSU.

Oltre a quanto già stabilito, è previsto da gennaio 2025, a carico delle imprese un ulteriore contributo di 2 € per ogni dipendente a favore di Sanimoda per l'introduzione della prestazione LTC. (Long Term care - Non autosufficienza) già attiva nel fondo.

Allegato 1

CCNL Giocattoli 2024

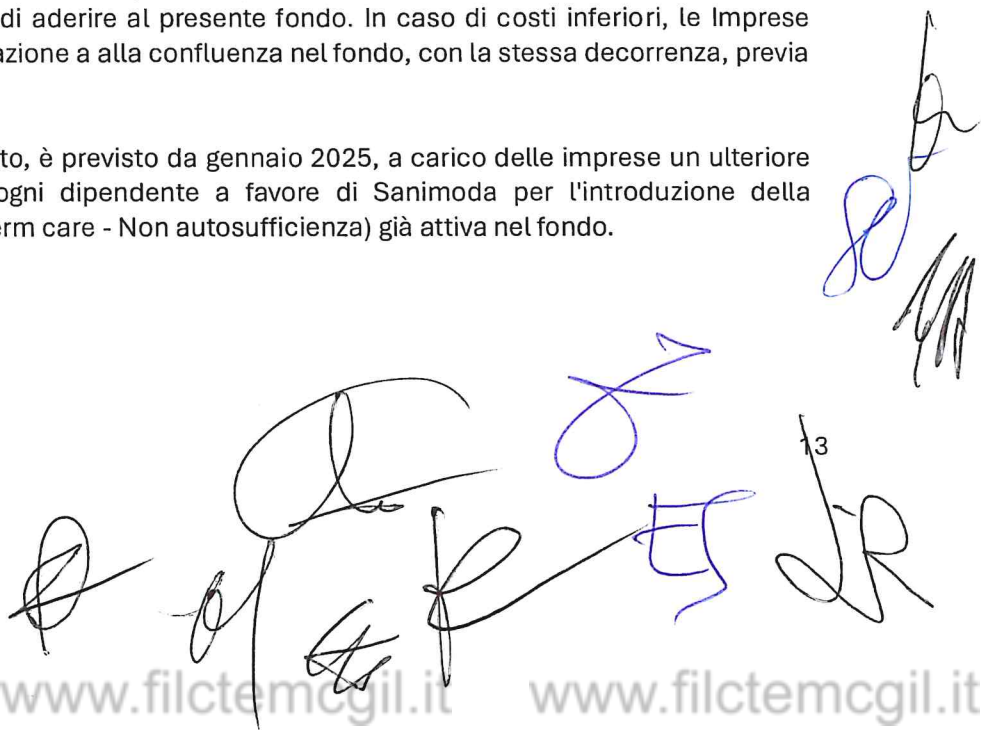


TABELLE RETRIBUTIVE IN EURO

TAB. A – Decorrenze e importi lordi in Euro degli aumenti dei minimi contrattuali del rinnovo 11 giugno 2024

livelli	minimo 01/06/2023	aumenti totali 2024	Aumento giu-24	minimo giugno 2024	Aumento set-25	minimo settembre 2025	Aumento mar-26	minimo marzo 2026
1	1.326,70	138,24	41,78	1.368,48				
2	1.655,06	172,46	52,12	1.707,18	52,12	1.759,29	68,22	1.827,52
3	1.746,03	182,00	55,00	1.801,03	55,00	1.856,03	72,00	1.928,03
4	1.821,64	189,81	57,36	1.879,00	57,36	1.936,36	75,09	2.011,45
4s	1.860,90	193,91	58,60	1.919,50	58,60	1.978,10	76,71	2.054,81
5	1.968,94	205,16	62,00	2.030,94	62,00	2.092,94	81,16	2.174,10
6	2.069,26	215,62	65,16	2.134,42	65,16	2.199,58	85,30	2.284,88
7	2.235,87	232,98	70,41	2.306,28	70,41	2.376,68	92,17	2.468,85
7q	2.235,87	232,98	70,41	2.306,28	70,41	2.376,68	92,17	2.468,85

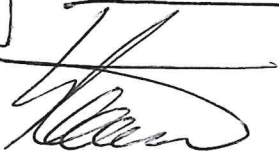
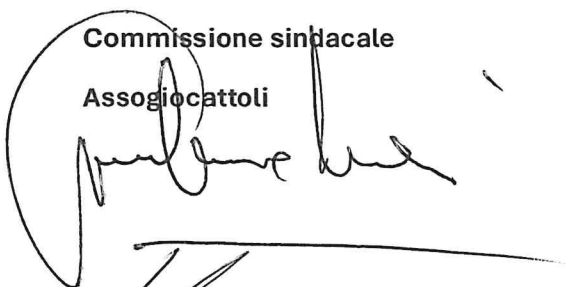
i lavoratori inquadrati al 1° livello saranno inquadrati al 2° livello entro il 31 dicembre 2024

Allegato 8
ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO
...
(Allegare accordo)

CCNL Giocattoli 2024

Commissione sindacale

Assogiocattoli



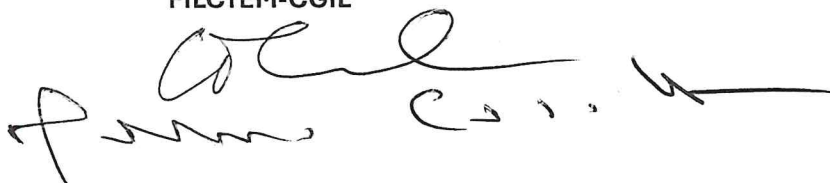
Andrea Zullo



FEMCA-CISL



FILCTEM-CGIL



UILTEC-UIL

