

ABBIGLIAMENTO E CONFEZIONI - AZIENDE INDUSTRIALI

PARTI CONTRAENTI	STIPULA	DECORRENZA	SCADENZA
<p>Datoriali SMI - Sistema Moda Italia Federazione tessile e moda, assistita da CON-FINDUSTRIA ROMA</p> <p>Sindacali FEMCA - CISL, FILCTEM CGIL, UILTEC UILTEC - UIL</p>	28 LUGLIO 2021	<p>1° APRILE 2020 (*)</p> <p>(*) I singoli istituti modificati o introdotti dall'accordo decorrono dal 28 luglio 2021, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.</p>	<p>Economica 31 MARZO 2024</p> <p>Normativa 31 MARZO 2024</p>

LIVELLI E QUALIFICHE

Il CCNL trova applicazione per i dipendenti:

- dall'industria dell'abbigliamento tradizionale, informale e sportivo – camicerie – biancheria personale e da casa – confezioni in pelle e succedanei – divise e abiti da lavoro – corsetteria – cravatte, sciarpe e foulards – accessori dell'abbigliamento – oggetti cuciti in genere – bottoni ed articoli affini;
- dall'industria della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia;
- dall'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia;
- dall'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche;
- dall'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini;
- dall'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi;
- delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile;
- delle aziende dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica.

Livello	Descrizione
8°	Quadri: lavoratori con funzioni direttive che per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, contribuiscono alla definizione degli obiettivi dell'impresa e svolgono con continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi. Tale personale ha la responsabilità della gestione, del coordinamento ed del controllo, con autonomia decisionale e poteri discrezionali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa. A tale personale sono affidate funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa per l'elevato livello, ampiezza e natura dei compiti.
7°	Impiegati: lavoratori con funzioni direttive che operano in base a disposizioni generali dell'imprenditore o dei dirigenti, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, coordinando con discrezionalità di poteri un settore o servizio importante dell'attività aziendale.
6°	Impiegati: lavoratori di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.
5°	Impiegati: lavoratori che svolgono, con facoltà di iniziativa e nei limiti assegnati, mansioni di rilievo e complessità per l'attuazione di procedimenti od operazioni variabili e complesse che richiedono esperienza, acquisita tramite specifici corsi professionali e un consistente periodo di pratica lavorativa. Intermedi ed operai: lavoratori che guidano e controllano, con autonomia decisionale, squadre di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica o che svolgono mansioni che per la loro particolare natura richiedono elevato grado di competenza e facoltà di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione.

Livello	Descrizione
4°	Impiegati, intermedi ed operai: lavoratori che svolgono compiti complessi e di notevole precisione che comportano approfondite conoscenze delle macchine, materiali e/o lavori tecnici o amministrativi, per abilitarsi ai quali occorre un'esperienza acquisita tramite corsi professionali e un periodo di pratica lavorativa, oppure tramite una consistente esperienza di lavoro. Può essere richiesta la guida di altro personale.
3° e 3° super	Impiegati ed operai: lavoratori che svolgono, anche con responsabilità collettiva del flusso produttivo, compiti predefiniti, che comportano un addestramento acquisibile con corsi professionali e/o con un periodo di pratica lavorativa.
2° e 2° super	Impiegati ed operai: lavoratori che svolgono operazioni semplici e predefinite, anche se inseriti in forme di organizzazione di gruppo, che comportano un grado di conoscenza di macchine, materiali e procedimenti tecnici o amministrativi per abilitarsi al quale occorre un limitato periodo di esperienza e/o un corso professionale.
1°	Operai: lavoratori che svolgono operazioni di pulizia e di manovalanza di facile esecuzione. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 9 mesi, i lavoratori di prima assunzione nel settore adetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.
Viaggiatori o piazzisti 1ª categoria	Impiegati di concetto: lavoratori assunti con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto incarico.
Viaggiatori o piazzisti 2ª categoria	Impiegati d'ordine: lavoratori assunti con l'incarico di collocare gli articoli trattati dall'azienda, anche quando provvedano contemporaneamente alla loro diretta consegna.

Note

I livelli "3° super" e "2° super" possono essere utilizzati solamente per le mansioni espressamente previste dal contratto collettivo.

Inoltre, dal 1° al 5° livello il CCNL esemplifica mansioni differenti a seconda della tipologia di produzioni dell'azienda.

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego per mansioni attinenti al proprio titolo di studio di laurea specialistica, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al 6° qualora sia adibito a mansioni che - pur non specificamente esemplificate nel mansionario - ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria del 6° livello.

L'impiegato diplomato, assunto in primo impiego per mansioni attinenti al titolo di studio conseguito, non potrà essere assegnato a un livello inferiore al 5° qualora sia adibito a mansioni che - pur non specificamente esemplificate nel mansionario del presente contratto - ricadano comunque, per il loro contenuto, nella declaratoria del 5° livello.

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente in azienda. L'inquadramento dei jolly al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte, sarà esaminato a livello aziendale, in base alla valutazione dell'ampiezza e del contenuto del complesso di mansioni svolte. Non sono considerati jolly i lavoratori utilizzati a titolo di mobilità interna, per coprire le differenti esigenze delle lavorazioni di reparto o per normali sostituzioni di assenti.

Al viaggiatore o piazzista potranno essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii delle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione.

Aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

Livello	Descrizione
6°	Impiegati: lavoratori di concetto che operano sulla base di indicazioni ricevute dai propri superiori, con autonomia, responsabilità e facoltà di iniziativa per l'attuazione dei programmi assegnati relativi allo sviluppo di procedimenti o fasi importanti dell'attività aziendale, che richiedono la valutazione di aspetti complessi, anche nella conduzione di un ufficio o reparto.
5°	Impiegati con mansioni, per le quali è necessaria una particolare preparazione professionale, svolte in conformità a specifiche direttive dei propri superiori. Intermedi: vi appartengono le figure professionali indicate nel CCNL.

Aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

Livello	Descrizione
4°	<p>Impiegati che svolgono mansioni esecutive, nel rispetto delle direttive ricevute, che richiedono una generica preparazione professionale od una specifica esperienza e competenza. Intermedi: vi appartengono le figure professionali indicate nel CCNL.</p> <p>Operai: addetti a mansioni che richiedono interventi complessi e/o variabili, effettuati con autonomia operativa e comportanti conoscenza delle macchine, del processo operativo e del materiale; operai addetti a compiti di particolare delicatezza e difficoltà che richiedono l'applicazione di specifiche tecniche produttive e conoscenze del materiale trattato.</p>
3°	<p>Impiegati che, seguendo procedure prestabilite, svolgono operazioni che richiedono conoscenze acquisibili in seguito a frequenza di corsi specifici od a pratica d'ufficio.</p> <p>Operai: addetti a mansioni che richiedono interventi relativamente complessi e/o variabili, effettuati con una relativa autonomia operativa, comportanti conoscenze delle macchine e/o del materiale; operai che svolgono mansioni di una certa delicatezza e precisione comportanti l'applicazione di determinate metodologie; operai addetti a mansioni che richiedono interventi di relativa complessità che possono essere eseguiti dopo adeguata esperienza di lavoro. Gli operai che svolgono lavori anche senza utilizzo di macchine, che richiedono una relativa abilità acquisibile con adeguata capacità.</p>
2°	Operai qualificati lucidisti ed elaboratori a CAD in possesso di diploma di scuola superiore di indirizzo artistico o tecnico o di diploma conseguito per aver frequentato corsi preparatori all'utilizzo di programmi informatici specifici per il disegno tessile. La permanenza in questo livello è di due anni.
1°	Operai addetti ad operazioni di manovalanza e pulizia, anche se per l'applicazione delle dette, vengono utilizzati appositi attrezzi. Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore a 12 mesi, gli operai di prima assunzione nel settore, addetti a lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro.

PARAMETRI CONTRATTUALI

Divisori	Giornaliero	26
	Orario	173 156 (per i turnisti 6x6 per le ore prestate fino alla 40a settimanale)
Mensilità	Tredicesima	1 mensilità di retribuzione in occasione della ricorrenza natalizia

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Numero massimo	4
Frequenza	Biennale
Decorrenza	Dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Essi non assorbono né possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto.
Passaggi di livello	In caso di passaggio di livello successivamente all'entrata in vigore della nuova regolamentazione il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto a ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Importi	Livello	Importo
	8°	12,91
	7°	11,88
	6°	10,33
	5°	9,81
	4°	8,26
	3° e 3° super	7,75
	2° e 2° super	7,23
	1°	6,71
	Viaggiatori o piazzisti 1^ categoria	9,81
	Viaggiatori o piazzisti 2^ categoria	8,26

INDENNITÀ

Maneggio denaro	L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad un'indennità mensile pari al 6% dell'Elemento retributivo nazionale (ERN).
Indennità funzione quadri	euro 51,65 mensili
Turni a scacchi	Non sono di regola ammessi i turni a scacchi; essi potranno essere mantenuti dove ricorrono le condizioni per il loro regolare funzionamento. I turni a scacchi non potranno essere istituiti laddove attualmente non esistono, se non a seguito del parere concorde favorevole delle Organizzazioni sindacali territoriali competenti. Ai lavoratori è dovuta la maggiorazione dell'1,64% sull'ERN.
Lavoro a squadre	Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, va corrisposta una maggiorazione pari all'1,38% della retribuzione contrattuale nazionale e degli elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale e corrisposti a cadenza mensile, salvo diverse pattuizioni. La predetta maggiorazione non è dovuta, nei casi di riduzione d'orario, fino ad 11 ore complessive di lavoro se si tratta di lavoro a 2 squadre (ore 5 e 1/2 giornaliere per ciascuna squadra) e fino a 13 ore e mezza se si tratta di 3 squadre (ore 4 e 1/2 giornaliere per ciascuna squadra).
Borse di studio	Una borsa di studio per concorrere alle spese sostenute per frequentare la scuola sarà corrisposta ai dipendenti con almeno 3 anni di anzianità aziendale, i cui figli frequentino con accertato profitto e regolarità corsi scolastici riconosciuti di indirizzo Tessile-Abbigliamento-Moda o comunque corrispondenti all'attività dell'azienda. La misura della borsa di studio verrà stabilita dall'azienda, sentita la RSU.
Sostitutiva mensa	Stabilita nella misura mensile di 0,34 euro ferme restando le misure più elevate che fossero in atto aziendalemente o territorialmente per le aziende della categoria.
Trasferta	Rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio. Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro vanno retribuite con il 100% dell'ERN. Sono esclusi da detto trattamento i lavoratori che non sono soggetti alla limitazione dell'orario di lavoro.
Trasferimento	Rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda. Inoltre, è prevista un'indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione, per i lavoratori senza familiari a carico, ovvero a una mensilità di retribuzione, per i lavoratori aventi familiari a carico con lui conviventi e sempreché questi li seguano nel trasferimento. Tali indennità non spettano al lavoratore trasferito dietro sua richiesta.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Premio di produzione industria serica e di finimento serico

Dal 1° aprile 2000, il premio di produzione del finimento serico è stato congelato in cifra nel valore aziendalemente corrisposto alla data del 31 marzo 2000 per i lavoratori in forza a tale data. Il premio è determinato da un importo fisso annuo, da corrispondere su base mensile raggugliandolo al divisore 13.

Ai lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tale premio nel precedente rapporto di lavoro, l'importo del premio verrà corrisposto interamente dal momento dell'assunzione, mentre ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tale premio nel precedente rapporto l'importo verrà corrisposto gradualmente all'aumentare dell'anzianità, in base alle percentuali indicate in tabella.

Livello	Importo	Periodo	Valore
8°	1.311,80	Primi dodici mesi	Nessun importo
7°	1.265,32	Dal 13° al 18° mese	20%
6°	1.123,29	Dal 19° al 24° mese	40%
5°	1.025,68	Dal 25° al 30° mese	60%
4°	912,06	Dal 31° al 36° mese	80%
3°	848,02	Dal 37° mese	100%
2°	778,82	-	-
1°	670,88	-	-

Premio di risultato

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Premio di produzione aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile

Dal 1° luglio 2004, il premio di produzione delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile è stato congelato in cifra nel valore aziendalemente corrisposto alla data del 30 giugno 2004 per i lavoratori in forza a tale data. Il premio è determinato da un importo fisso annuo, da corrispondere su base mensile raggugliandolo al divisore 13.

Ai lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tale premio nel precedente rapporto di lavoro, l'importo del premio verrà corrisposto interamente dal momento dell'assunzione, mentre ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tale premio nel precedente rapporto l'importo verrà corrisposto gradualmente all'aumentare dell'anzianità, in base alle percentuali indicate in tabella.

Livello	Importo	Periodo	Valore
6°	1.329,29	Primi 6 mesi	Nessun importo
5°	1.164,72	Dal 7° al 12° mese	20%
4°	1.016,69	Dal 13° al 18° mese	40%
3°	917,37	Dal 19° al 24° mese	60%
2°	863,88	Dal 25° al 30° mese	80%
1°	779,31	Dal 31° mese	100%

Ai suddetti valori sarà aggiunto quello corrispondente ad eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.

Elemento di garanzia retributiva (EGR)	<p>A favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, viene riconosciuta una somma annua a titolo di "elemento di garanzia retributiva", uguale per tutti i lavoratori, pari a 300,00 euro lordi annui.</p> <p>Tale importo spetta ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza di quanto individualmente erogato.</p> <p>Si sottolinea che l'importo dell'EGR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ è omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR; ◆ è corrisposto in misura intera ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero); ◆ va riproporzionata in caso di part time, in ragione del minor orario contrattuale. <p>Le aziende in crisi nell'anno di erogazione o in quello precedente, che abbiano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano presentato istanza per procedure concorsuali fallimentari, hanno la possibilità, mediante accordo aziendale, di sospendere, ridurre o differire la corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.</p>
---	--

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

Livello	Durata
8° - 7°	6 mesi
6° - 5°	5 mesi
4°	3 mesi
3° - 2°	2 mesi
1°	1 mese
Note	
<p><i>Per le assunzioni a termine di durata fino a 6 mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà.</i></p> <p><i>Il periodo di prova è sospeso, per un periodo pari alla durata dell'evento, per eventi quali malattia, infortunio non sul lavoro, infortunio sul lavoro e malattia professionale, nel limite del periodo di conservazione del posto, nonché per i periodi di assenza per gravidanza e puerperio. Al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.</i></p> <p><i>Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.</i></p>	

ORARIO

Orario normale di lavoro	<p>Il normale orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali, normalmente distribuite sui primi 5 giorni della settimana.</p> <p>Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro su sei giorni alla settimana anche limitatamente a determinati reparti o servizi dell'azienda, si potrà far ricorso a concordate strutture di orario, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5 x 8 con riposo a scorrimento); ◆ orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa su sei giorni (36 ore settimanali); ◆ norme particolari per la torcitura: le parti concordano sulla necessità di una attività degli impianti anche fino a sette giorni per le lavorazioni di torcitura. Le particolari turnazioni ed i regimi di orario saranno definiti a livello aziendale.
---------------------------------	--

<p>Orario normale di lavoro</p>	<p>Viaggiatori o piazzisti</p> <p>La prestazione lavorativa si svolge su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e 2 mezze giornate.</p> <p>Lavoro a squadre</p> <p>Viene considerato tale quello svolto da lavoratori che si avvicendano sulla stessa macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se in turni di differente durata.</p> <p>L'orario normale giornaliero è di 8 ore per turno, comprensive di mezz'ora di riposo retribuito. Il riposo non è previsto in caso di prestazioni fino a 6 ore giornaliere.</p> <p>Per le ore di lavoro a squadre, compresa la mezz'ora di riposo, è corrisposta una maggiorazione pari all'1,38% della retribuzione contrattuale nazionale e degli elementi aggiuntivi stabiliti a livello aziendale e corrisposti a cadenza mensile. La predetta maggiorazione non è dovuta nelle riduzioni di orario fino a 11 ore complessive se si tratta di lavoro a due squadre (ore 5 e mezza giornaliera per ciascuna squadra) e fino a 13 ore e mezza se si tratta di tre squadre (ore 4 e mezza giornaliera per ciascuna squadra). In deroga a quanto sopra, nel caso che, per effetto della distribuzione dell'orario contrattuale di lavoro, sia effettuato in un solo giorno della settimana un orario inferiore alle 6 ore, verrà ugualmente corrisposta la maggiorazione.</p> <p>Il turno unico è soggetto alla disciplina del lavoro a squadre, anche se effettuato senza avvicendamenti, qualora si attui lo stesso intervallo di riposo delle squadre e l'inizio o il termine coincidano con l'inizio ed il termine dell'orario di una delle squadre con uno scarto massimo di 30 minuti.</p> <p>Nel caso di turni a scacchi ai lavoratori è dovuta una maggiorazione dell'1,64% dell'elemento retributivo nazionale.</p> <p>Mansioni discontinue</p> <p>L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia (portinai, guardiani diurni e notturni, uscieri, autisti addetti al trasporto di persone) non può superare le 48 ore medie settimanali, calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.</p> <p>Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruente, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%.</p> <p>Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50^a ora settimanale compresa, ovvero 72^a ora settimanale per i custodi e portieri fruente, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario per le ulteriori ore prestate.</p> <p>Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la maggiorazione dell'1,38%.</p> <p>Videoterminali</p> <p>Prevista una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale. Per il dipendente adibito al lavoro a squadre tale pausa assorbe quelle eventualmente contemplate da altra fonte normativa, fermo restando il divieto di usufruire delle pause cumulativamente all'inizio e al termine dell'orario di lavoro.</p>
<p>Flessibilità</p>	<p>In ragione delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, è consentita la realizzazione di diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore all'anno (1° gennaio - 31 dicembre). Con accordo sindacale a livello aziendale il suddetto limite settimanale e il limite massimo annuale potranno essere elevati.</p> <p>A fronte del superamento dell'orario contrattuale, corrisponderà, nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità, in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Viceversa, a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale, corrisponderà, nel corso dei 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità ed in periodi di maggiore intensità lavorativa, una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di supero e del 15% per le successive, da liquidare nei periodi di superamento medesimi.</p> <p>La flessibilità tempestiva è prevista a fronte di variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda di lavoro. Le modalità applicative della flessibilità proposte dall'azienda, relative alla distribuzione delle ore nel periodo di supero o all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite in un apposito incontro tra Direzione e RSU. A fronte del superamento del normale orario contrattuale corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. La compensazione tra ore in supero ed ore in riduzione dovrà avvenire nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione relativa al normale orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione di orario.</p> <p>Per le ore prestate oltre il normale orario contrattuale settimanale verrà corrisposta la maggiorazione del 21%. Tale maggiorazione è da liquidare con la retribuzione relativa al periodo di superamento.</p>

Flessibilità	<p>Le modalità di recupero delle ore prestate in regime di flessibilità contrattuale o tempestiva possono prevedere anche la programmazione individuale, nel limite di 32 ore annue, fatte salve diverse intese aziendali.</p> <p>La normativa sulla flessibilità tempestiva non prevede prestazioni domenicali salvo accordi tra le parti. Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 104 di flessibilità.</p>
Banca ore	<p>Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.</p> <p>Per i lavoratori a tempo parziale potranno confluire nella banca delle ore le prime 32 ore di lavoro supplementare.</p> <p>Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, ◆ non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e ◆ non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alla infungibilità delle mansioni svolte. <p>I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati.</p> <p>Nella banca delle ore confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruito in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.</p>

ROL E FESTIVITÀ

ROL	<p>Ai lavoratori spettano le seguenti riduzioni complessive dell'orario di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 56 ore annue per i giornalieri; ◆ 52 ore annue per gli addetti alle squadre; se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, riconosciuta un'ulteriore riduzione di 8 ore (60 ore complessive); ◆ 64 ore annue, in caso di orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su 6 giorni settimanali con prestazione lavorativa di 5 giorni (schema 5 x 8 con riposo a scorrimento); prevista un'ulteriore riduzione annua di 8 ore (72 ore complessive), al raggiungimento di almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, per i turnisti addetti al lavoro a squadre se operanti a turno notturno, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente. ◆ 24 ore annue, in caso di orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su 6 giorni settimanali con prestazione lavorativa su 6 giorni (36 ore settimanali). <p>La prestazione lavorativa del viaggiatore o piazzista è ridotta di 7 giornate annue.</p> <p>Le ore di riduzione vanno utilizzate nei periodi di minore attività produttiva, prioritariamente in forma collettiva, o a titolo di permessi individuali o, previo esame congiunto, con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali, senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.</p> <p>I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti dal presente contratto per la coincidenza della festività del 15 agosto con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e di novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette.</p> <p>Le aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile iscritte all'Albo imprese artigiane aderenti all'ELBA ed in regola con i relativi versamenti, potranno assorbire 10 ore di riduzione orario di lavoro a partire dal 1° luglio 1995.</p>
Ex Festività	<p>Il lavoratore maturerà annualmente il diritto a fruire di riposi compensativi pari a 8 ore per quattro giorni in regime di prestazione su 5 giorni e 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni, in relazione alle festività soppresse. Dette giornate confluiranno nella "Banca delle ore", qualora attivata. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse giornate o ore vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.</p> <p>I viaggiatori o piazzisti hanno diritto di godere annualmente 4 giornate di riposo in relazione alle festività soppresse.</p>
Festività	<p>Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono. Nel caso di coincidenza di un giorno festivo con la domenica o con altro giorno festivo o con il sabato o con il periodo feriale, verrà corrisposto in aggiunta alla retribuzione un importo pari a 1/26 della retribuzione stessa. Nel caso di coincidenza della festa del Santo Patrono con altra festività cadente in domenica o in sabato, verranno corrisposti in aggiunta alla retribuzione 2/26 di tale retribuzione.</p>

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

Tipologia		%
Lavoro straordinario diurno	prime 5 ore settimanali	35%
	ore successive	45%
	per mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti	40%
Lavoro straordinario notturno	non in turni	56%
	per mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti	61%
Lavoro straordinario festivo diurno	non in turni	61%
	per mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti	67%
Lavoro straordinario festivo notturno	non in turni	66%
	per mezz'ora continuativamente prestata dai turnisti	72%
Lavoro notturno	non in turni	44%
	turnisti 6x6 a rotazione	38%
	turnisti stabilmente assegnati in via continuativa al turno di notte	45,5%
Lavoro domenicale e festivo diurno		38%
Lavoro domenicale e festivo notturno		54%

Note

Il lavoro straordinario potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore.

Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160. Fermo restando il diritto alla maggiorazione, le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:

- ◆ per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore;
- ◆ per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall'azienda.

Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37^a e la 40^a ora settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6 x 6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario 156.

È **abrogata** la disposizione secondo cui per gli **impiegati di 7° livello**, non assoggettabili alle limitazioni dell'orario di lavoro, il lavoro normalmente eccedente l'orario ordinario contrattuale e prestato con carattere di continuità per esigenze dell'azienda, veniva retribuito con una **maggiorazione** sull'ERN, convenuta tra le parti o in misura preventiva forfettaria, o di volta in volta.

FERIE

Durata	A seconda dell'anzianità di servizio sono riconosciuti i seguenti periodi di ferie:		
	Qualifica	Anzianità di servizio	Durata
	Operai	-	4 settimane
	Intermedi	da 1 a 12 anni	4 settimane
		da oltre 12 anni fino a 20 anni	4 settimane e 1 giorno
		oltre 20 anni	5 settimane
	Impiegati	fino a 10 anni	4 settimane
		da oltre 10 anni fino a 18 anni	4 settimane e 1 giorno
oltre 18 anni		5 settimane	

Fruizione	<p>Di norma, tre settimane saranno fruitive consecutive dai lavoratori, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo.</p> <p>Nell'ipotesi di particolari esigenze organizzative e/o tecnico-produttive è ammessa la programmazione di un periodo di ferie consecutive di 2 settimane in luogo delle 3 previste. In tale eventualità l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.</p> <p>Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato, equivale a 5 giorni lavorativi.</p> <p>I giorni di ferie, eccedenti il periodo minimo di 4 settimane, eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.</p> <p>Per i dipendenti delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile in forza al 21 maggio 2010, l'anzianità di servizio ai fini delle ferie decorre dal 21 maggio 2010.</p>
------------------	---

PREAVVISO

Categoria	Livello	Anzianità di servizio		
		Fino a 5 anni	da 5 a 10 anni	Oltre 10 anni
Impiegati	8°	2 mesi	3 mesi	4 mesi
	7°	2 mesi	3 mesi	4 mesi
	6°	1 mese e 1/2	2 mesi	3 mesi
	5°	1 mese e 1/2	2 mesi	3 mesi
	4°	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
	3°	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
	2°	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Intermedi	-	1 mese	1 mese e 1/2	2 mesi
Operai e apprendisti	1 settimana lavorativa ad orario normale secondo il contratto			
	3°, 4° e 5°	2 settimane lavorative ad orario normale secondo il contratto		
Note				
Per impiegati ed intermedi il periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese.				

ASSENZE TUTELE

CONGEDO MATRIMONIALE

Durata	<p>15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione. Per gli impiegati in forza alla data di stipulazione del CCNL 27 luglio 1995, la durata del congedo matrimoniale rimane fissata in quindici giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione netta.</p> <p>Si fa presente che la disciplina contrattuale trova applicazione anche rispetto alle unioni civili.</p>
Fruizione	<p>Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico complessivo sarà commisurato al 100% della retribuzione netta, e sarà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS; il trattamento è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.</p>

MATERNITÀ

Maternità obbligatoria	<p>Riconosciuto per i primi 5 mesi e ad integrazione dell'indennità INPS, il 100% della retribuzione netta mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento dell'attività lavorativa.</p> <p>Alle lavoratrici con qualifica impiegatizia o intermedia, in forza al 1° luglio 1995, spetta, inoltre, un'integrazione nella misura del 27% della retribuzione mensile per il 6° mese.</p>
Congedo Parentale	<p>La fruizione dei congedi parentali può avvenire su base oraria, giornaliera o continuativa e gli stessi non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del TFR.</p> <p>Per l'esercizio di tale diritto va presentata domanda scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 15 giorni, con indicazione dell'inizio e della fine del congedo richiesto, delle modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.</p> <p>I permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore a 1 giornata lavorativa nel mese di fruizione.</p> <p>Il genitore deve presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni e le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.</p> <p>In caso di oggettivi impedimenti (debitamente certificati), le modifiche al programma dei permessi vanno presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.</p> <p>Ai fini dell'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, rilevano i divisori fissi contrattuali, pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 173 ore/mese per l'orario a 40 ore; • 156 ore/mese per l'orario 6x6. <p>Quindi, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 mesi = 1.038 ore (936 ore per 6x6); • 7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6); • 10 mesi = 1.730 ore (1.560 ore per 6x6).

MALATTIA

Categoria	Durata dell'assenza	Trattamento economico	Conservazione del posto
Operai	Dal 1° al 3° giorno	50%	13 mesi
	Dal 4° al 180° giorno	100%	
	Oltre il 6° mese compiuto nell'anno solare	50%	
Impiegati ed intermedi	Primi 4 mesi	100%	
	Mesi successivi (per tutto il periodo di conservazione del posto)	50%	
Note			

Le percentuali di retribuzione sopra esposte si intendono ad integrazione di quanto eventualmente corrisposto dall'INPS.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

Il periodo di conservazione del posto è elevato da 13 a 15 mesi per le gravi patologie, debitamente documentate e certificate, dovute a malattie degenerative che richiedano terapie salvavita e/o comportanti un'invalidità lavorativa superiore ai 2/3.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, nei limiti del periodo di comporta, spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto per il lavoratore impiegato.

INFORTUNIO

Categoria	Trattamento economico	Conservazione del posto
Tutti i lavoratori	100%	Fino a guarigione clinica
Note		
<p>La suddetta percentuale di retribuzione si intende ad integrazione di quanto eventualmente corrisposto dall'INAIL.</p> <p>Infatti, al lavoratore compete, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta, comprensiva di eventuali elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale se corrisposti mensilmente e comunque fatte salve diverse pattuizioni aziendali.</p> <p>Il trattamento per infortunio è ragguagliato alla retribuzione contrattuale nazionale ed agli elementi aggiuntivi stabiliti aziendali se corrisposti con cadenza mensile. Ai lavoratori che prestano lavoro a squadre e notturno vengono corrisposte anche le relative maggiorazioni qualora le mancate prestazioni siano già state programmate.</p>		

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

Permessi studio	<p>Ai 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, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, spettano</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti la sessione di esami (anche per gli universitari) e ◆ 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. Tali permessi retribuiti possono essere accordati anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200. <p>I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami.</p> <p>Riguardo i viaggiatori o piazzisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ai lavoratori studenti universitari è concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a 4; ◆ ai lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali sono concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami.
Formazione continua	<p>Il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore "pro-capite" ogni anno.</p> <p>Per la frequenza ai corsi non potranno assentarsi contemporaneamente più del 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità.</p>
Decesso o grave infermità	<p>Previsto un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente (anche di fatto), purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica.</p>
Giustificati motivi	<p>I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro. La richiesta sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.</p>
Nascita figlio	<p>Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio e/o dall'adozione/affidamento, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni. A riguardo va effettuata preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per l'astensione almeno 15 giorni prima dei medesimi.</p> <p>Nell'ipotesi di adozione internazionale viene abrogato il limite di 30 giorni di calendario di permanenza nello stato straniero, relativo alla concessione del periodo di aspettativa non retribuita.</p> <p>Le aspettative, di qualsiasi genere, non devono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori, fatte salve quelle previste dalla legge.</p>

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

<p>Lavoro supplementare</p>	<p>Viene consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale di 40 ore. La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato. Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti. Viene disposta l'abrogazione della disposizione contrattuale che permetteva lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario (con applicazione delle relative maggiorazioni).</p>
<p>Clausole elastiche</p>	<p>Sussiste la possibilità di apporre al contratto di lavoro part-time o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero concernenti la variazione in aumento della sua durata. Tali clausole potranno essere attivate dal datore con un preavviso minimo di 3 giorni e dovranno prevedere, quale compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte. Per le sole clausole elastiche, il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale. È previsto il diritto di revoca dalle clausole nei casi di gravi patologie, nonché nell'ipotesi di figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap e per i lavoratori studenti.</p>

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

<p>Limiti quantitativi</p>	<p>Percentuale</p>	<p>Il numero massimo di lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine non può superare il 32% del numero di lavoratori a tempo indeterminato (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5). La suddetta percentuale, comprensiva dei contratti di somministrazione a tempo determinato ed elevabile con accordo aziendale, si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.</p>
<p>Limiti quantitativi</p>	<p>Esclusioni</p>	<p>Oltre che per le ipotesi ex lege, l'esclusione dal rispetto dei limiti quantitativi riguarda le attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ direttamente connesse alla partecipazioni a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms; ◆ connesse alla campagna vendita in showroom; ◆ di vendita presso negozi stagionali o temporary store; ◆ di vendita stagionale o straordinaria. <p>La fase di avvio di nuove attività è di 12 mesi ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio. Tale periodo è esteso a 18 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal TU approvato con DPR n. 218/1978.</p>
<p>Intervalli e deroga assistita</p>	<p>In merito alle proroghe, ai rinnovi contrattuali e alla deroga assistita si applica la disciplina legislativa. Il rispetto degli intervalli temporali in caso di riassunzione (10 o 20 giorni) non è necessario nei seguenti ulteriori casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ secondo contratto a termine concluso per ragioni sostitutive; ◆ avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno); ◆ ipotesi definite dalla contrattazione aziendale. <p>Il limite di 36 mesi nel caso di successione di contratti a tempo determinato tra le stesse parti non trova applicazione con riferimento allo svolgimento di mansioni concernenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ connesse alla campagna vendita in showroom; ◆ di vendita presso negozi stagionali o temporary store; ◆ di vendita stagionale o straordinaria. 	

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera applicativa	Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni. Per tutti gli apprendisti, operai, impiegati, intermedi e quadri, e per tutti i livelli di inquadramento, può essere convenuto un periodo di prova non superiore a 6 mesi, ridotti a 3 mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi.
Scatti di anzianità	L'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; gli scatti saranno corrisposti nelle misure stabilite dal livello di appartenenza.
Attività formativa	La durata complessiva della formazione è fissata in 120 ore medie annue, comprensive della formazione specifica o professionalizzante e della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. La formazione professionalizzante (svolta anche on the job e in affiancamento), sarà non inferiore a 80 ore medie annue ed integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente.

□ DURATA MASSIMA

Livello	Durata totale	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
8°	36 mesi	15 mesi	15 mesi	6 mesi
7°	36 mesi	15 mesi	15 mesi	6 mesi
6°	36 mesi	15 mesi	15 mesi	6 mesi
5°	36 mesi	15 mesi	15 mesi	6 mesi
4°	36 mesi	15 mesi	15 mesi	6 mesi
3°S e 3°	36 mesi	12 mesi	18 mesi	6 mesi
2°S e 2°	36 mesi	12 mesi	18 mesi	6 mesi

Note

La durata minima è pari a 6 mesi, mentre quella massima è fissata in 3 anni per tutte le qualifiche professionali e per tutti i livelli di inquadramento.

È fatta salva una riduzione di 6 mesi del periodo di apprendistato, applicabile sul terzo periodo, a favore dei lavoratori che, prima del contratto di apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

Le Parti si riservano di individuare mansioni artigiane ad alto contenuto professionale, per le quali potranno essere concordate durate maggiori fino al massimo di 5 anni.

Nell'ipotesi di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi, la durata dei suddetti periodi va proporzionalmente riparametrata.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori va considerato per intero nella nuova azienda, purché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prolungata di un periodo pari alla sospensione, tramite una comunicazione formale dell'azienda al lavoratore entro il termine originario dell'apprendistato.

□ TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

L'inquadramento iniziale ed il relativo trattamento economico possono essere di due livelli inferiore a quello della qualifica finale con la seguente progressione economica:

- primo periodo: meno 2 livelli quello di destinazione finale;
- secondo periodo: meno 1 livello quello di destinazione finale;
- terzo periodo: livello di destinazione finale.

Si sottolinea che gli apprendisti con destinazione finale al livello 2° o 2° super vanno inquadrati al livello di destinazione finale a partire dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

L'inquadramento ed il trattamento economico dell'apprendista si ritiene possano essere così sintetizzati:

Livello	Durata totale (mesi)	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
		Durata (mesi)	Retribuzione	Durata (mesi)	Retribuzione	Durata (mesi)	Retribuzione
8°	36	0 – 15	6°	16 – 30	7°	31 – 36	8°
7°	36	0 – 15	5°	16 – 30	6°	31 – 36	7°
6°	36	0 – 15	4°	16 – 30	5°	31 – 36	6°
5°	36	0 – 15	3°	16 – 30	4°	31 – 36	5°
4°	36	0 – 15	2°	16 – 30	3°	31 – 36	4°
3°S	36	0 – 12	1°	13 – 30	2°	31 – 36	3°S
3°	36	0 – 12	1°	13 – 30	2°	31 – 36	3°
2°S	36	0 – 12	1°	13 – 30	2°S	31 – 36	2°S
2°	36	0 – 12	1°	13 – 30	2°	31 – 36	2°

Note

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare (per effetto delle minori trattenute contributive) la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a beneficiare del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fondo PREVIMODA			
Tipologia lavoratore	Contribuzione		Quota TFR
	c/datore	c/dipendente	
Lavoratori già occupati al 28/04/1993	1,50%	1,50%	27%
Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993			100%

Note

La base di calcolo della contribuzione ordinaria è rappresentata dall'ERN - Elemento retributivo nazionale; per il contributo del 27% TFR (elevabile a scelta del lavoratore fino al 100% del TFR) la base di calcolo è rappresentata dall'ERN, salvo quanto previsto da eventuali accordi aziendali; per il contributo del 100% TFR la retribuzione utile al calcolo del TFR stesso.

Fatto salvo il contributo a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'ERN, il contributo a Previmoda a carico azienda viene aumentato nelle seguenti misure:

- ◆ 1,70% dell'ERN a partire dal 1° gennaio 2019;
- ◆ 2,00% dell'ERN a partire dal 1° ottobre 2019.

Si conferma il contributo a carico azienda dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa calcolato sull'ERN, per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Sono iscritti al fondo di assistenza sanitaria integrativa Sanimoda i lavoratori in forza, non in prova, con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) o a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi.

Il contributo a carico azienda è pari ad 15 euro mensili per addetto, per 12 mensilità.

A partire dal **1° gennaio 2023** mediante SANIMODA è prevista l'attivazione di un'**assicurazione** contro la **non autosufficienza** (long term care) rivolta a tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) o a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi, in forza al 1° gennaio 2023.

Per il finanziamento di tale assicurazione la **contribuzione** a carico **azienda** sarà pari a **2,00 euro mensili** (per 12 mensilità) **per addetto**, da versarsi a SANIMODA unitamente e con le stesse modalità del contributo sanitario. Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi al 28 luglio 2021, con i quali viene garantita a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura assicurativa comportante un contributo pari o superiore al suddetto.

❑ WELFARE

Le Parti intendono istituire, entro 3 mesi dalla stipula del CCNL, un apposito gruppo di lavoro paritetico per approfondire le possibili proposte di integrazione e sviluppo del sistema welfare moda.

Il suddetto gruppo dovrà proporre, **entro** il mese di **dicembre 2022**, un progetto di costituzione di un **nuovo Ente bilaterale** di settore denominato "**Sistema Welfare Moda**" che, operando in sinergia con i Fondi esistenti Previmoda e Sanimoda, si occupi delle seguenti attività:

- l'informazione capillare e la promozione del Sistema e di tutte le opportunità che esso offre alle aziende ed ai lavoratori;
- l'implementazione di una specifica piattaforma di servizi di welfare, anche in convenzione con primarie società specializzate, in particolare a beneficio delle PMI del settore e dei loro dipendenti;
- l'attivazione di nuovi servizi di natura socio assistenziale concordati tra le Parti.

Le Parti potranno adottare il progetto con uno specifico accordo, in cui sarà definito, per il finanziamento della costituzione e della prima attivazione dell'Ente, un **contributo una tantum** a carico delle aziende nella misura di **5,00 euro** per lavoratore in forza a tempo indeterminato.

RETRIBUZIONE MINIMA

ABBIGLIAMENTO E CONFEZIONI - INDUSTRIA

Per il periodo di vigenza del contratto (1° aprile 2020 - 31 marzo 2024), i nuovi importi dell'Elemento retributivo nazionale (ERN) risultano i seguenti.

Livello	ERN fino al 31 marzo 2022	ERN a partire dal		
		1° aprile 2022	1° gennaio 2023	1° aprile 2023
8°	2.173,24	2.198,64	2.230,39	2.264,68
7°	2.049,70	2.073,70	2.103,70	2.136,10
6°	1.924,49	1.946,89	1.974,89	2.005,13
5°	1.802,76	1.823,76	1.850,01	1.878,36
4°	1.714,95	1.734,95	1.759,95	1.786,95
3°S	1.675,42	1.695,02	1.719,52	1.745,98
3°	1.638,13	1.657,33	1.681,33	1.707,25
2°S	1.590,85	1.609,45	1.632,70	1.657,81
2°	1.556,18	1.574,38	1.597,13	1.621,70
1°	1.237,20	1.251,60	1.269,60	1.289,04

VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Categoria	ERN fino al 31 marzo 2022	ERN a partire dal		
		1° aprile 2022	1° gennaio 2023	1° aprile 2023
1ª	1.852,27	1.874,67	1.902,67	1.932,91
2ª	1.747,47	1.768,47	1.794,72	1.823,07

FOTOINCISIONE TESSILE

Gli importi dell'elemento retributivo nazionale (ERN) per il settore fotoincisione di quadri e cilindri per le stampe, **calcolati redazionalmente**, risultano quelli indicati di seguito. Si segnala che nell'ipotesi di accordo del 28 luglio 2021 non vengono riportati gli incrementi e i nuovi minimi dell'ERN per il settore.

Livello	ERN a partire dal 1° luglio 2019
6°	1.950,39
5°	1.826,77
4°	1.672,95
3°	1.559,53
2°	1.454,91
1°	1.298,45

I lavoratori delle imprese del settore Fotoincisione tessile hanno diritto, oltre all'Elemento retributivo nazionale, anche ad un superminimo collettivo pari a 13,40 euro mensili, per 13 mensilità.

AZIENDE TERZISTE DEL MEZZOGIORNO

Per le aziende di cui al Protocollo n. 2 del vigente CCNL, gli aumenti contrattuali previsti dal **1° aprile 2022** per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore alle seguenti scadenze:

- **1° ottobre 2022;**
- **1° luglio 2023;**
- **1° ottobre 2023.**