

Articolo 1 – Campo di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane così come definite dalla legislazione vigente dei seguenti settori:

Area Tessile/Moda

- Tessile - Abbigliamento - Calzaturiero compresi i seguenti comparti:
- Tutto il tessile tradizionale (es.: lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessuti vari, ecc.)
- Alta moda
- Lavorazione o confezione su taglia di indumenti di qualsiasi tipo ivi compresa la corsetteria, confezione biancheria da cucina, tavola e letto
- Lavorazione e confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo
- Lavorazione o confezione di ombrelli e ombrelloni
- Lavorazione o confezione di pellicceria
- Lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo
- Bottoni
- Lavorazione e confezione di guanti
- Lavorazione o confezione a mano e/o su misura di indumenti e generi di abbigliamento (compresa la pellicceria su misura), del tessile, del calzaturiero, del pellettiero, ecc.
- Modisterie
- Riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio
- Ricamo
- Rammendo
- Merletti
- Bomboniere in tessuto
- Borse con lavorazione all'uncinetto
- Retine per capelli
- Fiori artificiali
- Lavorazione e confezione arredi sacri
- Scialli in genere, ventagli
- Modelli in carta
- Oggetti di cucito in genere
- Studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard
- Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche
- Produzione di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori, nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc.) sia fabbricato;
- Lavanderia, puliture a secco, tintoria di abiti ed indumenti, smacchiatricie e stirerie in genere
- Occhiali o articoli inerenti l'occhialeria (es.: montatura, lenti, minuterie, galvanica, coloritura, astucci, ecc.) e che svolgono l'attività di ottica.

Le parti si danno atto che fra le imprese dei comparti sopraindicati sono già comprese quelle che operano in subfornitura.

Area Chimica Ceramica

Settore chimica:

- chimica e settori collegati (cosmetici e profumi, colle e vernici, prodotti per detergenze, cere, candele, ecc.);
- gomma plastica;
- prodotti e attrezzature in plastica ad uso civile e ad uso industriale;

- vetro;
- vetroresina;
- presidi sanitari (prodotti in gomma o plastica per l'igiene e la profilassi);
- prodotti biomedicali;
- erboristeria;
- lavorazione lampade;
- trattamento acque;
- depurazione;
- pirotecnica;
- trattamento e compostaggio dei rifiuti e dei fanghi.
- concia

Settore ceramica:

- ceramica;
- terracotta;
- porcellane;
- gres;
- decorazioni di piastrelle;
- abrasivi;
- refrattari;
- i mestieri artistici e tradizionali ed il restauro appartenenti al settore ceramica.

Il presente CCNL si applica inoltre alle imprese artigiane così come definite dalle normative vigenti esercenti attività principale e/o accessorie del Settore Conciario.

Le disposizioni contrattuali vevolvi per i settori Chimica, Gomma, Plastica, Vetro si applicano anche alle imprese artigiane del settore Concia.

Per il settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto la dizione "lavoratore" si intende indicativa delle categorie quadri, impiegati e operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadro, impiegato e di operaio.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che per quanto concerne il settore dei fiori artificiali, il presente contratto non è applicabile a quelle lavorazioni già regolamentate da altri c.c.n.l. artigiani, e che per quanto concerne il settore alta moda, sono fatte salve eventuali contrattazioni a livello provinciale più favorevoli.

Per quanto attiene agli studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard, ai lavoratori verranno mantenute condizioni normative ed economiche di miglior favore già acquisite, derivanti da accordi migliorativi comunque stipulati.

Gli integrativi territoriali per i settori di cui sopra sono assoggettati alle norme di cui all'art. 8 del presente contratto.

Dichiarazione a verbale

Le Parti convengono che con riferimento al Settore della Concia, l'applicazione del presente contratto da parte delle imprese artigiane che già applicano accordi o contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, è consentita a condizione che ai lavoratori, compresi gli assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo (16 luglio 2024), sia garantito, senza assorbimento, il trattamento economico e normativo derivante dall'applicazione della sopracitata contrattazione, anche di secondo livello alla data di sottoscrizione del presente accordo (16 luglio 2024), ivi compresi gli istituti della bilateralità regolamentati a livello nazionale e territoriale dalle Parti Sociali firmatarie del presente CCNL.

Articolo 2 – Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 8 – Sistema informativo - Relazioni sindacali - Osservatorio - Comitato di indirizzo strategico

Omissis

"Dichiarazione a verbale":

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale verranno individuate soluzioni da proporre alle parti sociali per la valorizzazione dell'allegato documento denominato "POLITICHE PER LO SVILUPPO DEL SETTORE MODA" condiviso tra Confartigianato Moda, CNA Federmoda, Casartigiani e CLAAI, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL nel mese di aprile 2021, che costituisce parte integrante del presente c.c.n.l.

Le parti recepiscono altresì il Protocollo di filiera del 19 dicembre 2019.

Articolo 21 – Ambiente di lavoro e sicurezza – Area Tessile/Moda – Chimica/Ceramica

Omissis

Accomodamenti ragionevoli

Le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore disabile o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, anche in riferimento alle disposizioni della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE, e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare le possibili soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentono la eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impegno dei lavoratori con disabilità.

4

Articolo 28 – Periodo di prova

Area Tessile/Moda

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta, la cui durata non potrà essere superiore a:

Livelli	Qualifiche	Periodo
6° super	Quadri (escluso occhialeria)	180 giorni di calendario
6°	Impiegati	180 giorni di calendario
5°	Impiegati-intermedi	120 giorni di calendario
4°	Impiegati	75 giorni di calendario
	Operai	75 giorni di calendario
3°	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
2°	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
1°	Impiegati (solo occhialeria)	30 giorni di calendario
	Operai	30 giorni di calendario

Omissis

Area Chimica/Ceramica

Il periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione. Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti senza preavviso né indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

La durata del periodo di prova, rientra nell'effettivo servizio ed è regolata come segue:

Per il Settore Chimica, Concia, Gomma-Plastica, Vetro:

Livelli	Periodo di prova
7°	180 giorni di calendario
6°	180 giorni di calendario
5° S (solo settore vetro)	120 giorni di calendario
5°	120 giorni di calendario
4°	90 giorni di calendario
3°S (solo settore concia)	90 giorni di calendario
3°	60 giorni di calendario
2°	60 giorni di calendario
1°	30 giorni di calendario

Per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazioni di Piastrelle:

Livello	A, B	180 giorni di calendario
Livello	C	120 giorni di calendario
Livello	D,E	60 giorni di calendario
Livello	F	45 giorni di calendario
Livello	G	30 giorni di calendario

Omissis

Nuovo articolo 30 bis - Classificazione del personale per il settore Concia

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica articolata in otto livelli professionali cui corrispondono diversi livelli retributivi secondo lo schema che segue:

Livello	Qualifiche
7	Quadro
6	Impiegato direttivo, impiegato tecnico in completa autonomia Operaio specializzato provetto super
5	Impiegato tecnico, amministrativo di concetto Operaio specializzato provetto
4	Impiegato tecnico, amministrativo di concetto Operaio specializzato
3 Super	Impiegato tecnico, amministrativo d'ordine con mansioni normali Operaio qualificato con mansioni complesse
3	Impiegato tecnico, amministrativo d'ordine con mansioni semplici Operaio qualificato con mansioni normali
2	Impiegato amministrativo e tecnico di prima assunzione Operaio comune/generico
1	Operaio prima assunzione

L'inquadramento del personale, che secondo il sistema di classificazione unica trova attuazione in sede aziendale, è teso a garantire ai lavoratori il conseguimento della professionalità ed una ulteriore valorizzazione delle capacità professionali nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, dell'organizzazione del lavoro e della produttività.

Per specifiche figure professionali, i cui profili siano previsti in più livelli ai fini dell'inquadramento aziendale, all'atto della assunzione, si farà riferimento all'anzianità professionale già acquistata nel settore.

Le esemplificazioni previste dai profili sono indicative e non esaustive, nel senso che esse costituiscono un riferimento analogico anche per figure professionali eventualmente non indicate e/o non previste e prevedibili attualmente. In questo caso saranno le declaratorie a indicare il riferimento al livello professionale di appartenenza.

Livello 1

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni produttive di prima assunzione nel settore per un periodo non superiore a 9 mesi; dopo tale periodo saranno inquadrati al livello 2. **(operaio prima assunzione)**

Livello 2

Appartengono a questo livello i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti agli uffici tecnico - amministrativi che svolgono semplici mansioni esecutive per le quali non occorre una specifica conoscenza professionale, i quali dopo 12 mesi di permanenza saranno inquadrati al 3° livello o nel livello per le mansioni acquisite e svolte.

(impiegato amministrativo e tecnico di prima assunzione)

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni produttive richiedenti generiche conoscenze professionali e capacità pratiche acquisite anche tramite un breve periodo di lavoro in azienda o precedenti periodi di lavoro in conceria (almeno 24 mesi). Vi permangono per un periodo non superiore a 12 mesi, dopo il quale saranno inquadrati al 3° livello o nel livello per le mansioni acquisite e svolte.

(operaio comune/generico)

Profili:

- personale operaio di produzione che esegue stabilmente, a mano o a macchina, mansioni semplici;
- addetto inchiodatrice;
- addetto alla rifilatura;
- operario generico aiuto conduzione impianti;
- addetto all'abbattitore;
- addetto sottovuoto;
- addetto catenaria asciugatura.

Vi appartengono, altresì, i lavoratori addetti a lavori di carico e scarico a mano, generi di pulizia, lavaggio manuale e analoghi lavori di fatica, con permanenza al 2° livello.

Livello 3

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni amministrative d'ordine che richiedono generiche conoscenze nella pratica d'ufficio.

(impiegato tecnico, amministrativo d'ordine con mansioni semplici)

Profili:

- addetti a mansioni semplici di ufficio;
- addetti alla semplice memorizzazione e/o visualizzazione dei dati.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori qualificati che compiono lavori ed operazioni che richiedono idonee capacità tecnico – pratiche, eventualmente acquisite in percorsi di apprendistato professionalizzante, in corsi professionali o direttamente attraverso la formazione in azienda con conoscenze delle macchine e dei materiali.

Personale addetto ad impianti di produzione che svolge il proprio compito con capacità ed esperienza nell'impianto su cui opera.

(operaio qualificato con mansioni normali)

Profili:

- addetto ad impianti di produzione (es. messa a vento, pressatura, misuratrice, stampatore, palissonatura, stuccatura, inchiodatura, bottalatura);
- addetto ad operazioni di pesatura, di misura, di verifica o di controllo visivo, anche con l'ausilio di macchine elettroniche;
- addetto alla molatura di pelli scamosciate non per abbigliamento;
- addetto alla tamponatura a fondo;
- addetto come aiuto in operazioni ricorrenti di stampa e spaccatura;
- addetto che esegue miscele semplici di prodotti chimici e/o analisi chimico – fisiche di natura semplice (misurazione pH ecc.);
- addetto come aiuto in operazioni semplici di concia e spruzzo;
- addetto alla movimentazione del prodotto

Livello 3 super

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono mansioni tecnico, amministrative d'ordine che richiedono normali capacità, esperienza e professionalità.

(impiegato tecnico, amministrativo d'ordine con mansioni normali)

Profili:

- addetto ad uffici amministrativi che, nel rispetto delle procedure prestabilite, compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili e emissione note di credito e di addebito, compilazione fattura rilevazioni ed elaborazione di dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi e contributi;
- impiegato tecnico con mansioni d'ordine nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori qualificati che compiono correttamente quei lavori ed operazioni che per il loro grado di difficoltà e complessità richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite attraverso un percorso di apprendistato professionalizzante o mediante una analoga preparazione tecnica e pratica. **(operaio qualificato con mansioni complesse)**

Profili:

- addetto alla conduzione di automezzi e/o carrelli semoventi con prelievo, impilamento e stoccaggio in posti prestabiliti;
- addetto alla conduzione di impianti (ad es. nelle attività di inchiodatura e pressatura) che, in base a metodi di lavoro a norme prestabiliti, compie - anche con l'ausilio di personale dei livelli inferiori e/o con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature complessi - le operazioni necessarie atte ad assicurare il regolare funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- personale che nell'ambito delle operazioni di rifinitura svolge lavori delicati e complessi, per la cui esecuzione occorrono conoscenze tecnico - pratiche (esempio aiuto permanente del capo spruzzo);
- addetto alle botti;
- addetto alla classificazione dei semilavorati e dei sottoprodotti (sceglitore);
- personale operaio che esegue più operazioni di rifinitura (rifinitore polivalente);
- personale operaio addetto con continuità alla tamponatura per pelli finite e/o alla rifilatura;
- conduttore di caldaie per le quali è richiesta la patente di terzo grado fino a 3 tonn/h. di vapore;
- personale che esegue miscele di prodotti chimici e/o analisi di carattere chimico-fisico in modo ricorrente (compone miscele con ricette prestabilite);

Livello 4

Appartengono a questo livello i lavoratori tecnico-amministrativi che compiono mansioni che richiedono adeguata preparazione e particolare esperienza professionale.

(impiegato tecnico, amministrativo di concetto)

Profili:

- capo macchina
- team leader di telaio
- addetto agli uffici che compie operazioni contabili e amministrative;
- ricercatore grafico e di laboratorio con esperienza precedentemente acquisita con titolo di studio attinente;
- responsabile di magazzino che contabilizza, su appositi registri contabili o in CED, il carico e scarico del magazzino.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori che in posizione di autonomia compiono, anche con l'eventuale concorso di altri lavoratori, lavori di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevante

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

capacità tecnico pratica che presuppone la conoscenza delle tecniche del lavoro e comporta una adeguata conoscenza ed esperienza del lavoro stesso.

(operaio specializzato)

Profili:

- addetti alla rasatura, allo spruzzo, alla selezione del grezzo/finito, alla raffinazione, alla lissatura, alla rullatura, alla stampa, alla rifinitura, alla smerigliatura;
- personale che in condizioni di autonomia esecutiva compie operazioni di particolare delicatezza e difficoltà anche con l'ausilio di altro personale, per la realizzazione degli stampati a rullo secondo le diverse soluzioni richieste dal cliente;
- personale operaio addetto, nel corso del processo di trasformazione e di concia al controllo della qualità richiesta;
- personale responsabile della conduzione di impianti di inchiodatura e pressatura che in base a metodi di lavoro e norme prestabiliti, guidando e controllando altro personale, compie (anche con l'ausilio di strumenti ed apparecchiature complessi) le operazioni necessarie atte ad assicurare il migliore funzionamento per garantire ai prodotti in trasformazione la qualità richiesta;
- personale che in base a metodi di lavoro prestabiliti, esegue miscele complesse di prodotti chimici da impiegare nel corso della lavorazione oppure esegue analisi ricorrenti di carattere chimico-fisico di natura complessa (addetto alla riviera - analista);
- personale del settore pellicceria che esegue a mano operazioni di rasatura del pelo di pelli pregiate;
- conduttore di caldaie per le quali sia richiesta la patente di secondo grado fino a 20 tonn/h. di vapore.

Livello 5

Appartengono a questo livello i lavoratori tecnico-amministrativi che sono in grado di gestire il proprio lavoro nell'espletamento di compiti di particolare fiducia e responsabilità, tenendo conto delle qualità e complessità del lavoro.

(impiegato tecnico, amministrativo di concetto)

Profili:

- Lavoratori tecnico amministrativi che esplicano in modo continuativo le mansioni della presente declaratoria;
- Lavoratore che effettua analisi chimiche o biologiche complesse o adotta tecnologie similari di laboratorio chimico o biologico, con completa elaborazione dei dati relativi e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata.

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori che in completa autonomia compiono, con ottima quantità e qualità di prodotto, lavori che per il loro elevato grado di difficoltà, complessità, delicatezza e variabilità, richiedono approfondite conoscenze ed esperienze tecniche e capacità di coordinamento di altri lavoratori qualificati e notevoli capacità ed abilità pratiche.

(operaio specializzato provetto)

Profili:

- personale che esegue su macchine a nastro (spaccatrici) operazioni richiedenti attenta sorveglianza e varie e complesse verifiche con particolare messa a punto dello spessore in quanto possono incidere sull'integrità della sostanza pelle;

- personale che in condizioni di completa autonomia compie, a regola d'arte, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà in più fasi produttive, guidando il relativo personale ad esse addetto;
- personale responsabile di fase produttiva (es.: rasatura, spruzzo, smerigliatura, stampa, concia,) caratterizzata da notevole professionalità operativa e da precise responsabilità nella guida di altro personale e nella garanzia della qualità e quantità del prodotto;
- preparatore di colori, grassi ed ingredienti chimici e addetto alla campionatura e sperimentazione di nuove ricette, con responsabilità anche di variazioni di dosaggio e di controllo con piena autonomia del lavoro stesso e conseguente responsabilità del prodotto (tecnico di botte e tecnico di rifinitura);
- addetto alla determinazione del grado di scelta delle pelli finite che comporta anche la responsabilità di classificare;
- selezionatore conciato da pellicceria pregiata per tintura e/o tagliatore con riparazione di pelli in finitura;
- personale che nel settore pellicceria esegue a mano o a macchina operazioni richiedenti particolare messa a punto dello spessore del cuoio, in quanto possono incidere sulla integrità della pelle (cioè scarnatori a mano);
- bottalista di tintura con responsabilità di variazioni di dosaggio e del controllo, con piena autonomia del lavoro stesso;
- conduttore di caldaie, con lunga esperienza professionale, per le quali si richiede la patente di primo grado oltre 20 tonn/h. di vapore.

Livello 6

Appartengono a questo livello i lavoratori sia tecnici che amministrativi che, con mansioni di autonomia operativa e decisionale sono preposti alla conduzione, guida, controllo e coordinamento di settori specifici. **(Impiegato direttivo)**

Vi appartengono, inoltre, i lavoratori che in possesso delle caratteristiche professionali descritte dal livello 5, intervengono con la medesima competenza e capacità in tutte le fasi del processo produttivo dell'azienda quando questo risulta diversificato in più fasi produttive, ognuna richiedente una propria professionalità autonoma.

(operaio specializzato provetto super, impiegato tecnica in completa autonomia)

Profili:

- esperto di tutte le fasi produttive nella concia e nella rifinitura con responsabilità della qualità e quantità del prodotto e dell'operatività del relativo personale addetto (responsabile di produzione);
- responsabile botti;
- responsabile finito;
- responsabile di laboratorio analisi chimiche o biologiche complesse

Livello 7 Quadri

Nuovo articolo 32 – Salario Minimo Nazionale Contrattuale

Aumenti retributivi e Una tantum

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi, così come da tabelle che seguono per ogni settore, da erogarsi in quattro diverse tranches a partire dal 1° luglio 2024.

Gli incrementi retributivi saranno riparametrati per gli altri livelli di inquadramento.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (1° gennaio 2023 – 30 giugno 2024), ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 110 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima di 55 euro con la retribuzione del mese di settembre 2024, la seconda di 55 euro con la retribuzione del mese di marzo 2025.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

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

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di luglio 2024.

L'importo di "una tantum" verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Settore Abbigliamento					
Livello	Prima tranche dal 1° luglio 2024	Seconda tranche dal 1° gennaio 2025	Terza tranche dal 1° ottobre 2025	Quarta tranche dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	55,00 euro	172,00 euro

Settore Tessile Calzaturiero					
Livello	Prima tranche dal 1° luglio 2024	Seconda tranche dal 1° gennaio 2025	Terza tranche dal 1° ottobre 2025	Quarta tranche dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	56,00 euro	173,00 euro

Settore Lavorazioni a mano e su misura					
Livello	Prima tranche dal 1° luglio 2024	Seconda tranche dal 1° gennaio 2025	Terza tranche dal 1° ottobre 2025	Quarta tranche dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	54,00 euro	171,00 euro

Settore Pulitintolavanderie					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	55,00 euro	172,00 euro

Settore Occhialeria					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	57,00 euro	174,00 euro

Settore Chimica, Concia, Gomma Plastica, Vetro					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
3	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	67,00 euro	184,00 euro

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione piastrelle					
Livello	Prima tranches dal 1° luglio 2024	Seconda tranches dal 1° gennaio 2025	Terza tranches dal 1° ottobre 2025	Quarta tranches dal 1° ottobre 2026	Incremento salariale a regime
E	28,00 euro	40,00 euro	49,00 euro	57,00 euro	174,00 euro

Clausola di confluenza retributiva settore Concia

I minimi retributivi definiti dalla Tabella retributiva valevole per i settori Chimica, Gomma, Plastica, Vetro si applicano anche alle imprese artigiane del settore Concia con decorrenza dal 1° luglio 2024. Fermo quanto previsto dalla Dichiarazione a verbale di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) e l'erogazione degli incrementi retributivi definiti anche per il settore concia dal presente accordo di rinnovo, al fine di consentire l'applicazione della tabella di cui sopra alle imprese artigiane che alla data di stipula del presente accordo applicano altro contratto collettivo stipulato a livello nazionale o territoriale dalle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL o comunque tabelle salariali differenti con valori inferiori, saranno sottoscritti a livello territoriale accordi finalizzati a disciplinare la confluenza alla tabella retributiva di cui sopra da rendersi effettiva entro il termine del 30 settembre 2024.

Articolo 41 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Omissis

A partire dal 1° agosto 2024 per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12 % da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Omissis

Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present throughout the page, including a large signature on the right side of the first table, and several initials and signatures at the bottom of the page.

Articolo 55 - Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado

Omissis

Nota a verbale

In merito alla portata dell'espressione "grave infermità" si fa riferimento a quanto indicato dal Ministero del Lavoro attraverso l'interpello n. 16/2008.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures appear to be initials or short names.

Articolo 67 – Aumenti periodici di anzianità (nuovo)

Settore tessile, abbigliamento, calzaturiero e per il settore pulitintolavanderia

I lavoratori, per l'anzianità maturata presso una stessa azienda, hanno diritto a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità, fissati nelle seguenti misure mensili:

Livelli	Importi Euro
6° super	15,49
6°	12,91
5°	10,85
4°	9,30
3°	8,26
2°	7,75
1°	7,23

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Detti aumenti periodici non assorbono, né possono essere assorbiti, da eventuali aumenti di merito o superminimi, salvo il caso in cui tali assorbimenti sono stati espressamente previsti.

Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione di fatto e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo.

In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato ed avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello, fino a concorrenza con l'importo massimo raggiungibile del nuovo livello.

La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Per gli apprendisti si rinvia alla regolamentazione speciale di cui all'art. 68.

Norme transitorie per il Settore tessile, abbigliamento, calzaturiero

Gli operai e gli apprendisti, in forza al 31 luglio 1980, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data. Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsti dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 31 luglio 1980 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 31 luglio 1980, che verrà erogata a partire dal 1° agosto 1980.

Detti importi in cifra (scatti interi e/o ventiquattresimi) saranno assorbiti all'atto della maturazione dei primi 4 scatti previsti dal nuovo regime, nella misura del 25% ad ogni nuovo scatto.

Gli impiegati e gli intermedi in forza al 31 luglio 1980 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti di anzianità maturati entro tale data, inclusi i ventiquattresimi dello scatto in corso di maturazione, da calcolarsi sul minimo e sulla contingenza in vigore al 1° gennaio 1980.

Per ogni scatto intero maturato al 1° luglio 1980 verrà erogata la somma di euro 1,55 (lire 3.000) a titolo di mancata rivalutazione annuale.

Le somme di cui ai due commi precedenti verranno erogate a partire dal 1° agosto 1980.

A partire dal 1° agosto 1980 gli impiegati e gli intermedi di cui sopra avranno diritto a maturare tanti aumenti periodici interi nella nuova normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalla previgente regolamentazione (10 scatti biennali).

Norme transitorie per il Settore pulitintolavanderia

Gli operai e gli apprendisti in forza al 30 aprile 1981, conserveranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data. Per i lavoratori che non abbiano già maturato a tale data il massimo degli scatti previsti dalla normativa precedente, la frazione di biennio in corso di maturazione al 30 aprile 1981 sarà trasformata in cifra (ventiquattresimi) sulla base della retribuzione e della contingenza in atto al 30 aprile 1981, che verrà erogata a partire dal 1° gennaio 1981.

Detti importi in cifra (scatti interi e/o ventiquattresimi) saranno assorbiti all'atto della maturazione dei primi 4 scatti previsti dal nuovo regime, nella misura del 25% ad ogni nuovo scatto.

Gli impiegati e gli intermedi in forza al 30 aprile 1981 conserveranno in cifra gli importi degli aumenti di anzianità maturati entro tale data, inclusi i ventiquattresimi dello scatto in corso di maturazione, da calcolarsi sul minimo e sulla contingenza in vigore al 1° gennaio 1981.

Per ogni scatto intero maturato al 30 aprile 1981 verrà erogata la somma di euro 1,55 (lire 3.000) a titolo di mancata rivalutazione annuale.

Le somme di cui ai due commi precedenti verranno erogate a partire dal 1° maggio 1981.

A partire dal 1° maggio 1981 gli impiegati e gli intermedi di cui sopra avranno diritto a maturare tanti aumenti periodici interi nella nuova normativa fino al raggiungimento del numero massimo stabilito dalla previgente regolamentazione (10 scatti biennali).

Settore occhialeria

Il lavoratore ha diritto a maturare a partire dal 1° maggio 1996 per ogni biennio di servizio presso la stessa impresa, 5 aumenti periodici biennali che saranno riconosciuti nelle misure di seguito indicate per ciascun livello di appartenenza:

Livelli	Importi Euro
6°	21,69
5°	18,59
4°	16,53
3°	14,46
2°	13,43
1°	12,39

Gli aumenti periodici maturati o da maturare non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti per merito, né gli aumenti per merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici.

In caso di passaggio di livello, l'importo degli aumenti periodici verrà congelato in cifra ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazioni di essi nel nuovo livello fino a raggiungere l'importo corrispondente a 5 aumenti del nuovo livello.

La frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di livello, verrà considerata utile al fine della maturazione del successivo aumento periodico.

Per gli apprendisti si rinvia alla regolamentazione speciale di cui all'art. 68.

Disposizione transitoria

Tutti gli importi maturati a titolo di scatti e/o aumenti periodici di anzianità o comunque espressamente attribuiti per compensare l'anzianità di servizio al 30 aprile 1996 verranno congelati in cifra ed il lavoratore avrà diritto a maturare tanti aumenti periodici o frazione di essi per il livello di appartenenza fino a raggiungere l'importo corrispondente a cinque nuovi aumenti periodici (comprensivi della parte congelata in cifra).

Il biennio in corso di maturazione all'atto di entrata in vigore del presente contratto, verrà trasformato in ventiquattresimi e liquidato in cifre, secondo le disposizioni precedentemente in atto.

Settore chimica, concia gomma plastica, vetro

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in black and blue ink.]

Livelli	Importi in euro	
7°	18,59	
6°	17,04	
5° S	16,01	solo settore vetro
5°	15,49	
4°	14,46	
3° S	13,68	solo settore concia
3°	12,91	
2°	11,88	
1°	9,30	

Gli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti per merito, né gli aumenti per merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici. La frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio di livello, verrà considerata utile al fine della maturazione del successivo aumento periodico. Per gli apprendisti si rinvia alla regolamentazione speciale di cui all'art. 68.

Norma per settore concia

Per consentire l'applicazione della disciplina di cui al presente articolo alle imprese artigiane che alla data di stipula del presente accordo applicano altro contratto collettivo stipulato a livello nazionale o territoriale dalle associazioni datoriali e organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL, le Parti convengono che ai fini della quota massima dei 5 aumenti periodici si computano anche gli scatti precedentemente erogati sulla base del contratto collettivo precedentemente adottato dall'impresa. Il valore degli scatti già maturati sarà rivalutato ai valori del presente articolo.

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

A partire dal 1° settembre 1980 vengono istituiti 5 aumenti periodici biennali di anzianità in cifra fissa per ciascun livello secondo gli importi qui di seguito riportati:

Livelli	Importi in euro
A	11,36
B	9,39
C	8,78
D	8,00
E	7,75
F	7,23
G	6,97

I lavoratori hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità in base al nuovo regime. Gli impiegati in forza al 31 agosto 1980 non potranno comunque superare il tetto di 14 aumenti periodici biennali di anzianità da calcolarsi sommando gli scatti precedentemente maturati a quelli da maturarsi secondo il nuovo regime. Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore, il valore degli scatti maturati dal 1° settembre 1980 sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Per gli apprendisti si rinvia alla regolamentazione speciale di cui all'art. 68.

Norma transitoria

Al 31 agosto 1980 è stato corrisposto ai lavoratori un importo calcolato in tanti ventiquattresimi di aumento periodico di anzianità per quanti sono i mesi intercorrenti dalla maturazione dell'ultimo aumento periodico o dalla data di assunzione fino a tale data.

Tale importo è stato calcolato secondo il vecchio regime, ed in particolare:

- per gli operai, in base al minimo tabellare al 1° febbraio 1980;
- per gli impiegati, in base al minimo tabellare contingenza al 1° febbraio 1980.

Al momento della corresponsione del primo aumento periodico biennale di anzianità, secondo il nuovo regime, è stato assorbito agli operai un importo pari al valore di un aumento periodico secondo il vecchio regime o dei ventiquattresimi congelati al 31 agosto 1980.

17
CR

Nuovo articolo 68 – Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante

Premessa

Le parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori a cui si applica il presente CCNL un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

1. Norme generali

Ai sensi del D.lgs. n. 81/2015 l'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

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

2. Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti aventi l'età prevista per legge.

Ai sensi dell'art. 44, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Ai sensi dell'art. 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

3. Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano formativo individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il Piano formativo individuale (PFI).

Il contratto di apprendistato può essere instaurato:

- a) per il settore tessile-moda per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6° S e dal 2° al 6° per l'occhialeria e per le relative mansioni;
- b) per i settori chimica, gomma-plastica, vetro per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 7° al 3° (2° per gli impiegati) e per le relative mansioni;
- c) per il settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dal livello A al livello E e per le relative mansioni;
- d) per il settore Concia per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 7° al 3° (3° Super per gli impiegati) e per le relative mansioni.

4. Periodo di prova

Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.

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

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5. *Apprendistato presso altri datori di lavoro*

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi.

Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.

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

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6. *Durata dell'apprendistato professionalizzante*

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

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

Area tessile-moda:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6° e 6° super): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livello 3°): durata: 5 anni;
- 3° gruppo (livello 2°): durata: 3 anni.

Il livello 6° Super non è previsto per il Settore occhialeria.

Settore chimica, gomma-plastica, vetro:

- 1° gruppo (livelli 5°, 6°, 7°): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livelli 4° e 5°): durata: 4 anni;
- 3° gruppo (livello 3°, 2°): durata: 3 anni.

Settore vetro artistico

Per i profili professionali di addetto alla lavorazione artistica del vetro, addetto alla decorazione artistica e addetto alla lavorazione delle vetrate artistiche, la durata dell'apprendistato è di 5 anni. In tale ipotesi, la progressione retributiva di cui al successivo punto 7 sarà la medesima del 1° gruppo.

Settore Concia:

- 1° gruppo (livelli 4°, 5°, 6°, 7°): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livelli 3° super): durata: 4 anni;
- 3° gruppo (livello 3°): durata: 3 anni.

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle:

- 1° gruppo (livelli A e B): durata: 5 anni;
- 2° gruppo (livelli C e D): durata: 4 anni;
- 3° gruppo (livello E): durata: 3 anni.

Per gli impiegati amministrativi di tutti i settori la durata massima è fissata in 3 anni, a tutti gli effetti contrattuali ivi compresi quelli retributivi. Per gli impiegati tecnici la durata massima è quella prevista dai rispettivi gruppi.

È riconosciuta al lavoratore una riduzione della durata del periodo di apprendistato nei seguenti casi:

- a) svolgimento di un periodo di tirocinio formativo e di orientamento al lavoro o di inserimento/reinserimento lavorativo di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato professionalizzante;
- b) possesso al momento dell'assunzione di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere;
- c) possesso al momento dell'assunzione di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

Per le ipotesi di cui alle lettere a) e b) la riduzione è pari a 6 mesi; mentre per la lettera c) è di 12 mesi. Le riduzioni non sono fra loro cumulabili e si applicano nella parte finale del periodo di apprendistato.

6-bis. Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro o riduzione dell'orario di lavoro per crisi aziendali od occupazionali con accesso ai trattamenti di integrazione salariale, ai sensi dell'art. 2, comma 4, del D.lgs. n. 148/2015, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

6 - ter. Trasformazione apprendistato duale (1° livello) in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal presente C.C.N.L. per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

L'anzianità del rapporto di apprendistato duale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

7. Retribuzione

La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal presente C.C.N.L., relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Settori afferenti all' Area tessile-moda

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	91%	91%	96%	100%	100%	100%
3°	70%	70%	75%	96%	100%	100%				

Settori chimica, concia, gomma-plastica, vetro

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	80%	80%	90%	100%		
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%				

Per gli apprendisti in forza al 16 luglio 2024 presso le imprese artigiane del settore concia le percentuali della retribuzione sono adeguate a quelle definite dal presente accordo a far data dal 1° gennaio 2025, fatto salvo il trattamento normativo ed economico di miglior favore già riconosciuto in applicazione di accordi o contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL.

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	85%	85%	95%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	100%		
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%				

Impiegati amministrativi – tutti i settori

I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.
70%	70%	75%	80%	85%	90%

8. Piano formativo individuale (PFI)

(Area containing various handwritten signatures and initials in black and blue ink)

Il Piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di Piano formativo individuale.

Il Piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9. Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi relativamente ad una specifica qualifica, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente c.c.n.l. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'ISFOL i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento "on the job", aula, "e-learning", seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, "action learning", visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

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

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.

10. Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.

Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

11. Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita sarà documentata secondo le modalità previste nel tempo dalla normativa vigente.

12. Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

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

Tale disposizione si applica anche agli apprendisti in forza, assunti ai sensi della precedente normativa di legge.

13. Ferie

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

14. Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 1° gennaio 2025 gli apprendisti anche con rapporto in corso hanno diritto agli scatti di anzianità che vengono maturati ed erogati con le stesse modalità dei lavoratori qualificati.

L'importo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 6 euro, non rapportato alla percentuale di progressione retributiva.

All'atto del passaggio in qualifica, al lavoratore saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, i valori degli aumenti periodici già maturati.

La frazione di biennio, in corso al momento del passaggio in qualifica, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico relativo al livello di inquadramento conseguito.

Norma per i settori tessile, abbigliamento, calzaturiero e pulitintolavanderie

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo continua a trovare applicazione la disciplina degli aumenti periodici di anzianità vigente alla data di assunzione. All'atto del passaggio in qualifica, al lavoratore saranno integrati, sulla base della nuova qualifica conseguita, i valori degli aumenti periodici già maturati.

15. Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

16. Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente C.C.N.L. e dal D.lgs. n. 61/2000 e s.m.i.

17. Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza, salvo quanto diversamente stabilito nel presente articolo in tema di retribuzione per il Settore Concia e scatti di anzianità per tutti i Settori.

Dichiarazione delle parti

Le parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 52 del previgente C.C.N.L. Area tessile-moda e ai sensi dell'art. 53 del previgente C.C.N.L. Area chimica-ceramica sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. n. 81/2015 e s.m.i. sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo.

18. Norme finali

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva prevista dal presente C.C.N.L.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style and color, with some appearing to be initials or full names. There is a prominent blue signature in the upper right, and several black signatures below it. The page number '24' is visible in the bottom right corner.

Articolo 69 – Contratto a tempo determinato

Omissis...

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

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

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Inoltre, sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dall'art. 23 citato, nonché le seguenti ulteriori casistiche individuate dal presente CCNL ai sensi del rinvio legislativo previsto dall'art. 21 co. 2 del D.Lgs. 81/2015:

- a) attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- b) attività connesse alla realizzazione di eventi fieristici e promozionali per la presentazione delle collezioni;
- c) attività connesse alla stagionalità legata ai flussi turistici;
- d) attività delle Pulitintolavanderie connesse alle variazioni climatiche che incidono sulle esigenze e le abitudini della clientela (cd. 'cambio stagione' o 'cambio armadio') nei seguenti periodi temporali: 1° ottobre – 31 dicembre, 1° aprile – 31 luglio.

I contratti a termine stagionali, come qui definiti, hanno una durata massima di 5 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi nell'arco di 12 mesi per le causali dalla lettera a) alla c).

La durata massima dei contratti stagionali di cui alla lettera d) è di 3 mesi.

Omissis

D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine (anche stagionali) presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Omissis

G) Condizioni di ricorso al contratto a tempo determinato

Le parti individuano le seguenti specifiche esigenze che consentono di stipulare, rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi, ma in ogni caso non eccedente la durata massima definita dalla lettera C del presente articolo:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Le causali sopra previste sono alternative tra di loro.

The lower half of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. The signatures are scattered and appear to be initials or names, possibly related to the document's content. Some are written in blue ink, while others are in black. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

Nuovo articolo 84 – Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Atteso che la violenza e le molestie sessuali nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, e rappresentino un'offesa alla dignità della persona e insieme una forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro, le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, concordano di promuovere iniziative al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

Le parti condividono appieno i principi espressi nell'Accordo europeo siglato il 26 aprile 2007 "Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro", nella Raccomandazione ILO n. 206 del 2019 e nella Convenzione ILO n.190, ratificata dall'Italia il 29 ottobre 2021.

Il Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

I datori di lavoro adotteranno tutte le misure utili ad evitare comportamenti importuni, offensivi o insistenti, derivanti da molestie o ricatti sessuali, e a garantire un contesto lavorativo caratterizzato dal pieno rispetto della dignità di donne e uomini.

A questo fine, si individuano le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti/datori di lavoro, le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

Saranno predisposti, a cura dei datori di lavoro, specifici interventi formativi, da realizzare anche attraverso Fondartigianato, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e promuoverne di specifici volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

A questo fine, le Organizzazioni Sindacali organizzeranno assemblee aziendali/territoriali del personale su tali temi.

Le aziende predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti individueranno un Codice di Condotta / Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

La Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità avrà compito di monitoraggio e verifica, nonché di intervento, sui contenuti del presente articolo.

27

Nuovo articolo - Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ovvero dagli altri Istituti autorizzati dalla normativa di legge, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione-per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge. Tale periodo è esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 3 mesi di aspettativa di cui uno retribuito con un'indennità pari al 60 % della retribuzione tabellare. L'indennità di cui al periodo precedente non ha effetti sugli istituti diretti e differiti. Terminato il primo mese indennizzato al 60 % della retribuzione tabellare gli altri due sono di aspettativa non retributiva.

Le Parti firmatarie il presente CCNL invitano gli Enti Bilaterali Territoriali dell'Artigianato a valutare prestazioni aggiuntive da porre in essere con riferimento alle fattispecie di cui al presente articolo, al fine di assicurare un più congruo supporto nei confronti delle donne lavoratrici vittime di violenza.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Articolo 97 – Conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio per l'Area Tessile/Moda

Omissis

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto, con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, per un periodo di 12 (dodici) mesi.

L'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda ove nell'arco di 24 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

Omissis

Le parti convengono che il periodo di comporta di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporta per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Articolo 98 Trattamento in caso di malattia e infortunio per l'Area Chimica/Ceramica

Nota a verbale da aggiungere in coda all'articolo:

Nota a verbale per l'Area Chimica/Ceramica

Le parti convengono che il periodo di comporta di cui al presente articolo viene elevato di ulteriori 90 giorni per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della Legge n. 68/1999.

Articolo 103 – (Preavviso di licenziamento o dimissioni)

Area Tessile/Moda

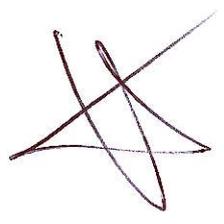
Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova e non determinate da giusta causa, potranno aver luogo in qualunque giorno del mese con preavviso di:

Settori tessile, abbigliamento, calzaturiero - Settore pulitintolavanderia

6° livello super	Quadri	135 giorni di calendario
6° livello	Impiegati	120 giorni di calendario
5° livello	Impiegati	90 giorni di calendario
	Intermedi	75 giorni di calendario
4° livello	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
3° livello	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
2° livello	Impiegati	30 giorni di calendario
	Operai	30 giorni di calendario
1° livello	Operai	10 giorni di calendario

Settore occhialeria

6° livello	Impiegati/quadri	180 giorni di calendario
5° livello	Impiegati	105 giorni di calendario
4° livello	Impiegati	75 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
3° livello	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
2° livello	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
1° livello	Impiegati	10 giorni di calendario
	Operai	10 giorni di calendario
	Apprendisti	10 giorni di calendario

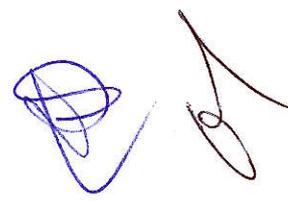


Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti t.f.r.

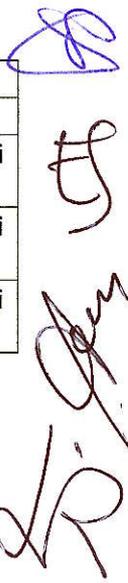
Settore chimica, **concia**, gomma plastica, vetro



Operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 104 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

Anni di servizio	Periodo di preavviso			
	Livv. 2°, 3°	Liv. 3°S, 4°	Liv. 5°, 5°S, 6°	Liv. 7°
Fino a 5 anni non compiuti	10 giorni di calendario			
Da 5 a 10 anni non compiuti	15 giorni di calendario			
Oltre 10 anni	20 giorni di calendario			



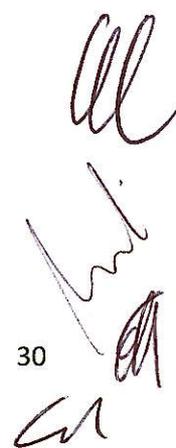
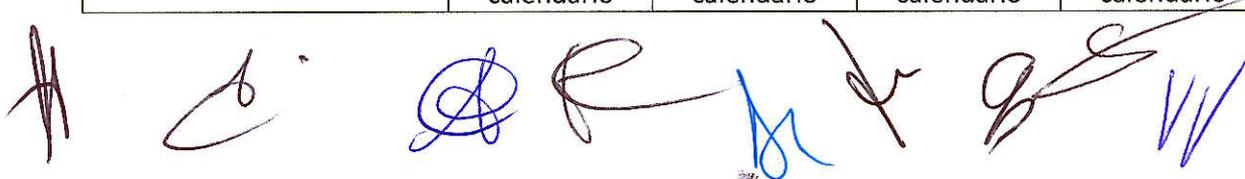
Il licenziamento dell'operaio inquadrato al primo livello non in prova attuato non ai sensi dell'art. 104 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 10 giorni di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Impiegati

Anni di servizio	Periodo di preavviso			
	Livv. 1°, 2°, 3°	Livv. 3° S, 4°	Livv. 5°, 5°S, 6°	Liv. 7°
Fino a 5 anni non compiuti	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario



Da 5 a 10 anni non compiuti	45 giorni di calendario	75 giorni di calendario	120 giorni di calendario	150 giorni di calendario
Oltre 10 anni	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	150 giorni di calendario	180 giorni di calendario

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento di limiti di età il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

- a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo sulla media della retribuzione globale afferente agli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 43 Settore chimica, gomma, plastica, vetro (lavoro in turni) sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

Settore ceramica, terracotta, gres e decorazione di piastrelle

A) Lavoratori ai quali si applica la normativa operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 104 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

Anni di servizio	Periodo di preavviso		
	Cat. F - E	Cat. D	Cat. C - B - A
Fino a 5 anni non compiuti	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario	10 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni non compiuti	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario
Oltre 10 anni	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Il licenziamento dell'operaio inquadrato in categoria G non in prova attuato non ai sensi dell'art. 104 o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 10 giorni di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'impresa può esonerare il lavoratore dalla prestazione di lavoro, corrispondendogli la paga per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie.

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati

Anni di servizio	Periodo di preavviso		
	Cat. G - F - E	Cat. D	Cat. C - B - A
Fino a 5 anni non compiuti	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Da 5 a 10 anni non compiuti	45 giorni di calendario	75 giorni di calendario	120 giorni di calendario
Oltre 10 anni	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	150 giorni di calendario

B) Lavoratori ai quali si applica la normativa impiegati

Anche a questi lavoratori sarà corrisposto il preavviso in caso del superamento del periodo di conservazione del posto dopo malattia o infortunio. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento di limiti di età, il preavviso sarà corrisposto ai lavoratori che abbiano superato i 20 anni di anzianità.

La liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso sarà calcolata come segue:

- a) se il lavoratore lavora ad economia, sulla base dell'ultima retribuzione globale percepita;
- b) se il lavoratore lavora a cottimo o con altre forme di incentivo, sulla media della retribuzione globale afferente agli ultimi tre mesi di prestazioni d'opera.

Per i lavoratori che abbiano prestato continuamente la loro opera in turni a ciclo continuo nell'ultimo anno o nel minor periodo di servizio compiuto, la percentuale di maggiorazione di cui al n. 7 dell'art. 43 Settore ceramica, terracotta, gres e decorazioni di piastrelle, sarà aggiunta alla retribuzione da porsi a base del calcolo nella misura di un terzo del suo ammontare. Ove soltanto parte dell'anzidetto periodo sia stata continuamente prestata in turni a ciclo continuo, detta percentuale verrà proporzionalmente ridotta.

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large 'X' and various scribbles.]

Nuovo articolo - Unioni Civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla Legge 71/2016, le disposizioni di cui al presente Ccnl contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Nuovo articolo – Evidenza della Bilateralità e dell'Assistenza Sanitaria Integrativa - Sanarti

L'azienda è tenuta a dare evidenza della quota di versamento alla Bilateralità (EBNA-FSBA) e a San.Arti. nel cedolino paga mensile.

Nuovo articolo – Commissione per l'aggiornamento della classificazione del personale

Le Parti convengono che a far data dal 1° ottobre 2024 verrà costituita una commissione tecnica composta da un componente per ogni Organizzazione firmataria per l'aggiornamento della classificazione del personale nonché per l'aggiornamento dell'apprendistato. I lavori svolti dalla commissione tecnica saranno finalizzati anche a far emergere le nuove figure professionali operanti nei settori afferenti al presente CCNL e verranno sottoposti alle Parti Sociali firmatarie il presente CCNL.

Nota a verbale

Le Parti ritengono che la formazione continua erogata da Fondartigianato riveste un ruolo fondamentale per l'aggiornamento e per l'acquisizione di nuove competenze e di conseguenza per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.

Al fine di colmare il divario tra le competenze richieste dalle aziende e quelle di cui sono in possesso i lavoratori le Parti convengono di avviare a far data dal 1° ottobre 2024 tutte le azioni propedeutiche connesse alle attività di aggiornamento dei Piani formativi settoriali per i Settori dell'Area Tessile/Moda-Chimica/Ceramica.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are large and bold, while others are smaller and more delicate. The signatures appear to be from various parties involved in the document.

Nuovo articolo - BANCA ORE SOLIDALE

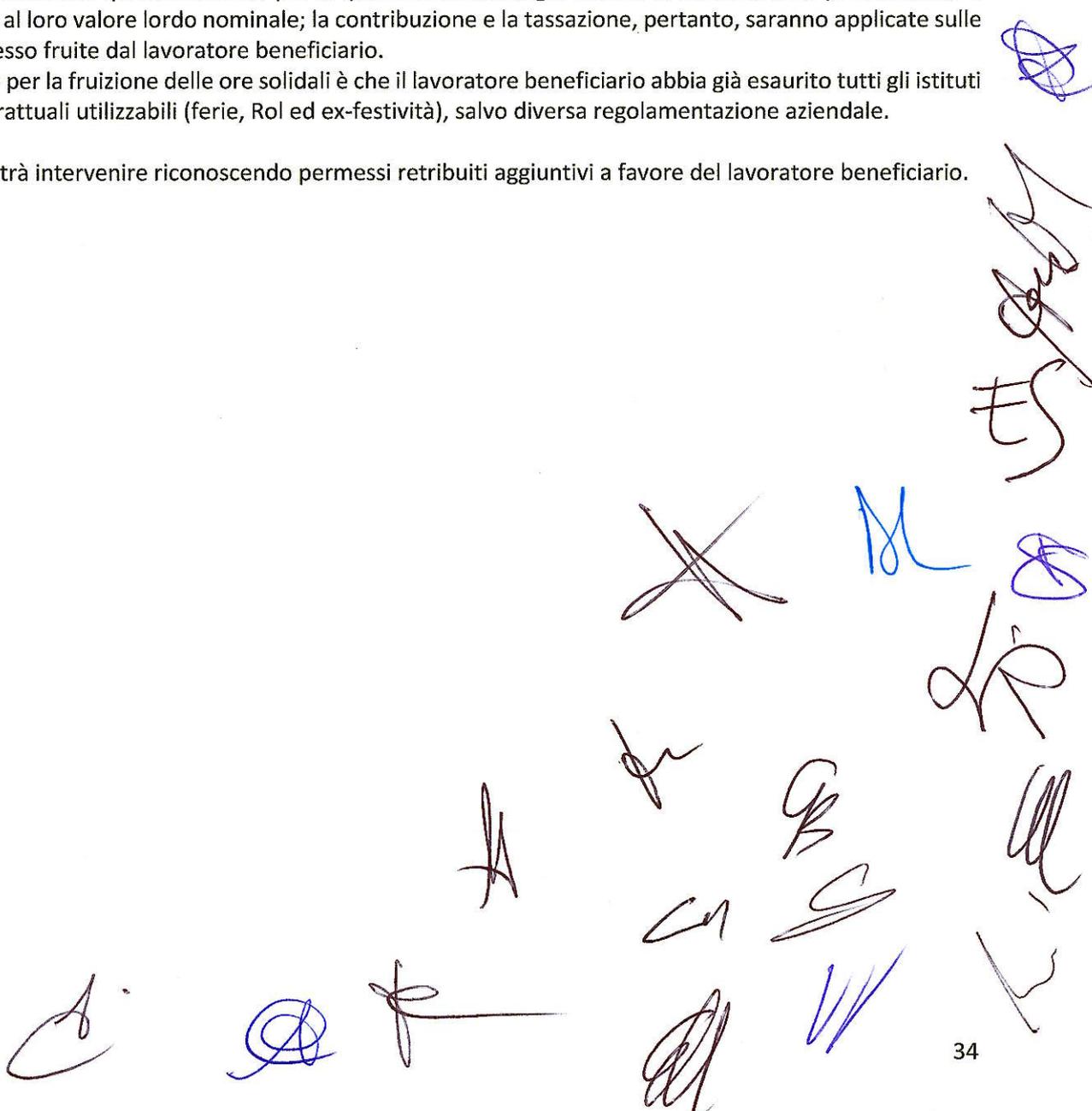
Le Parti sono concordi nel promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle Ore solidale, ex D.Lgs. 151/2015, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle Ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di Rol e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie. Si specifica che per quanto riguarda le ferie possono solo essere cedute le ferie aggiuntive maturate nell'anno di competenza oltre le 4 settimane.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, Rol ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'azienda potrà intervenire riconoscendo permessi retribuiti aggiuntivi a favore del lavoratore beneficiario.



Nuovo articolo – Disciplina del Lavoro Agile

Art. 1 Principi generali

1. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
2. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
3. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale.

Art. 2 Accordo individuale

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dal presente CCNL.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore deve prevedere:
 - a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
 - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
 - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
 - d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
 - e) gli strumenti di lavoro;
 - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
 - g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
 - h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
 - i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del Protocollo Nazionale sul Lavoro Agile del 7 dicembre 2021 promosso dal Ministero del Lavoro.

Art. 3 Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo territoriale e/o aziendale, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.
2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.
3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal presente contratto collettivo o dalle norme di legge.
4. Salvo esplicita previsione dei contratti territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

Art. 4 Luogo di lavoro

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

2. La contrattazione collettiva territoriale e/o aziendale può individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Art. 5 Strumenti di lavoro

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.

2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.

3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.

4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Art. 6 Salute e sicurezza sul lavoro

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.

2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati.
4. Si fa rinvio all'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011 allegato al presente CCNL per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008.

Art. 7 Infortuni e malattie professionali

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videotermini, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

Art. 8 Diritti sindacali

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Art. 9 Parità di trattamento e pari opportunità

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato (ivi comprensivi dei diritti di cui agli articoli 17 -Diritto alle prestazioni della bilateralità e dell'art. 18-Assistenza sanitaria integrativa- SAN-ARTI.), anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.
2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Art. 10 Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.
2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di privacy by design e by default, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.
5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che

comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei data breach.

Art. 11 Formazione e informazione

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi, finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Le Parti individuano Fondartigianato quale strumento da utilizzare in via prioritaria per le predette attività, convengono sulla necessità di dare massima diffusione ai nuovi piani formativi settoriali al fine di evidenziare le specificità del settore e promuovere le attività di qualificazione offerte da Fondartigianato.

5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 12 disposizioni finali

Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali territoriali e aziendali di miglior favore vigenti alla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo.

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione trova applicazione la normativa di legge.

Art. 13 Osservatorio Nazionale

Le Parti nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale effettueranno un monitoraggio circa:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
- lo sviluppo della contrattazione aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile.

AVVISO COMUNE – SETTORE MODA

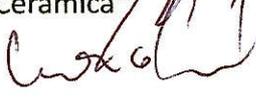
Roma, 16 luglio 2024

Tra le associazioni datoriali:

CONFARTIGIANATO Moda 

CONFARTIGIANATO Chimica 

CONFARTIGIANATO Ceramica 

CNA Federmoda 

CNA Produzione 

CNA Artistico e Tradizionale 

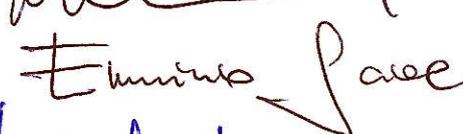
CNA Servizi alla comunità 

CASARTIGIANI 

CLAAI 

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FILCTEM-CGIL 

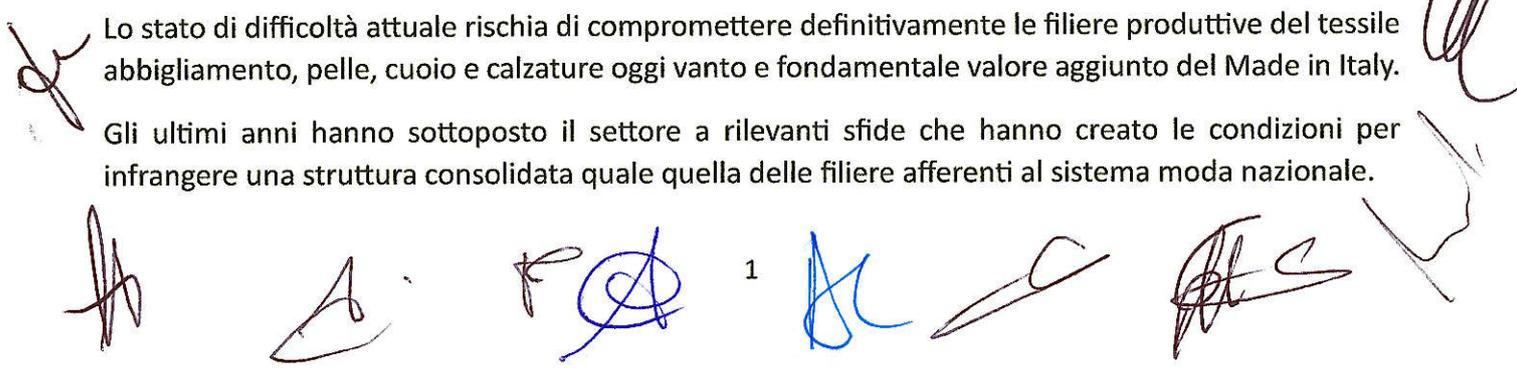
FEMCA-CISL 

UILTEC-UIL 

La Federazione Moda di Confartigianato Imprese, CNA Federmoda, Casartigiani e CLAAI, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL in quanto rappresentanti delle imprese e dei lavoratori del comparto, intendono con questo documento porre in evidenza una situazione particolarmente critica connessa alla crisi del comparto della Moda che, a partire da metà dello scorso anno, sta investendo sempre maggiormente le imprese, e di conseguenza anche le lavoratrici e i lavoratori nei diversi comparti (dalla pelletteria al calzaturiero, dal tessile e accessori all'abbigliamento). Analoghe situazioni di crisi si registrano anche con riferimento al Settore delle Pulitintolavanderie.

Lo stato di difficoltà attuale rischia di compromettere definitivamente le filiere produttive del tessile abbigliamento, pelle, cuoio e calzature oggi vanto e fondamentale valore aggiunto del Made in Italy.

Gli ultimi anni hanno sottoposto il settore a rilevanti sfide che hanno creato le condizioni per infrangere una struttura consolidata quale quella delle filiere afferenti al sistema moda nazionale.



Un sistema imprenditoriale che forte delle sue circa 60.000 imprese manifatturiere e degli oltre 600.000 addetti rappresenta un valore economico e sociale di primaria rilevanza per il Paese.

Il periodo pandemico, dal quale con forte resilienza il settore era uscito è stato seguito da uno scenario che ha visto grandi tensioni internazionali e l'avvio di conflitti ancora in corso. Tale contesto ha portato a sostanziali processi di cambiamento che nei fatti stanno gravando sulla spesa dei consumatori ed inevitabilmente si riverberano sul settore da noi rappresentato.

Un settore che è chiamato ad affrontare nuove sfide legate alle misure europee e nazionali inerenti tematiche complesse quali la Strategia tessile europea, l'ecodesign, la sostenibilità ambientale ed altro ancora.

La situazione vede a livello nazionale importanti fermi produttivi, continuo ricorso agli ammortizzatori sociali e una situazione di grande incertezza con mancanza di segnali che possano prevedere una ripresa in tempi brevi.

Il Governo e il Parlamento, nel corso delle diverse legislature si sono adoperati per sostenere tanti settori. Non possiamo dire altrettanto per la moda, nonostante questo settore spesso venga utilizzato come vanto della Nazione ed Ambasciatore dell'Italia nel mondo.

Per le predette ragioni, le Parti Sociali firmatarie il presente avviso comune convengono sull'opportunità di porre in essere nei confronti dei Ministeri competenti tutte le adeguate iniziative volte ad individuare soluzioni condivise per il rilancio del Settore della Moda.

Le Organizzazioni firmatarie ritengono altresì utile avviare un confronto circa la crisi in essere anche a livello territoriale con le Istituzioni competenti.

In particolare le Parti Sociali condividono l'importanza degli strumenti di seguito individuati per attenuare la crisi del settore:

- Misure ad hoc per salvaguardare i livelli occupazionali per evitare la dispersione delle professionalità e dei saperi operanti nelle imprese artigiane e PMI del Settore, unite ad un rafforzamento delle tutele alla genitorialità condivisa.
- Politiche di sostegno al credito.
- Definizione di dispositivi normativi volti ad agevolare l'implementazione nel settore di nuove tecnologie e strumenti digitali accompagnando tale azione con percorsi formativi ad hoc.
- Sostegno per investimenti nella realizzazione di innovazione di processo e di prodotto.
- Progettare azioni di supporto alle filiere presenti nei distretti moda.
- Azioni di comunicazione per favorire l'acquisto di prodotti made in Italy eco e socio sostenibili.

Le Parti sociali auspicano una realizzazione tempestiva dei predetti interventi al fine di restituire in modo celere piena competitività ed attrattività ad un settore che continua a rivestire un ruolo di rilevanza strategica nel binomio inscindibile Made in Italy – eccellenza.

2