

Milano, 23 marzo 2026

**ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI ARTICOLI PER SCRITTURA E AFFINI
ASSOCIAZIONE NAZIONALE PRODUTTORI SPAZZOLE, PENNELLI, SCOPE E PREPARATORI RELATIVE
MATERIE PRIME**

con l'assistenza di CONFINDUSTRIA MODA

e

FEMCA-CISL – FILCTEM-CGIL – UILTEC-UIL

hanno sottoscritto la presente

IPOTESI DI RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO

per gli addetti

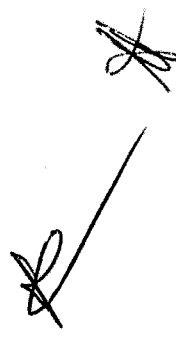
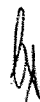
alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini

per gli addetti

alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope

e preparatrici relative materie prime

2026 - 2028



PREMESSA AL RINNOVO CONTRATTUALE

In occasione dell'Accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini e per gli addetti alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative materie prime, le Parti hanno confermato la volontà di rilanciare relazioni industriali settoriali improntate ad uno spirito costruttivo di cooperazione e collaborazione, dando seguito effettivo a quanto già concordato e definito, in particolare, nei capitoli I, II e III del Contratto Nazionale stesso.

In particolare, con lo scopo di dare concretezza ed evidenza a tale obiettivo, le Parti assumono i seguenti impegni:

1. L'effettiva costituzione dell'Osservatorio Nazionale di Categoria, previsto e disciplinato dal Cap. I del Contratto Nazionale, con la designazione dei rispettivi rappresentanti e la convocazione della prima riunione entro 3 mesi dalla firma del rinnovo contrattuale.
Nell'ambito della suddetta prima riunione sarà sviluppato un confronto tra le Parti sulla politica industriale di settore per valutare l'andamento dei comparti produttivi e la loro evoluzione al fine di promuovere congiuntamente adeguate politiche di valorizzazione e qualificazione delle produzioni.

2. La disponibilità a verificare l'opportunità di partecipazione dei comparti rappresentati nel presente CCNL alla eventuale costituzione di un Ente Bilaterale intersettoriale, funzionale al perseguimento di scopi comuni ai comparti appartenenti al settore della moda e delle manifatture affini.

3. Una iniziativa congiunta, nei confronti di aziende e lavoratori, affinché le relazioni sindacali tra Direzioni aziendali ed RSU, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di ciascuna parte come previste e disciplinate dal Cap. II del Contratto Nazionale, siano sempre più caratterizzate da collaborazione, trasparenza di informazione e lealtà di comportamenti.
In particolare, alle aziende sarà raccomandata una maggiore attenzione nel riconoscimento di un ruolo effettivo della RSU sui seguenti aspetti:

- Informazione e consultazione a livello aziendale (art.7 del CCNL), **in particolare in materia di:**

- **gestione degli orari di lavoro in relazione ai modelli organizzativi applicati in azienda;**
- **mobilità interna di gruppi di lavoratori tra stabilimento e stabilimento di carattere non provvisorio;**
- **introduzione in azienda di nuove tecnologie, di sistemi automatizzati o nuovi modelli organizzativi che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, le professionalità e/o l'occupazione.**

- Informazioni sul lavoro esterno (art.9)

I programmi di formazione continua e di crescita professionale per la generalità dei lavoratori (art.8, Punto 4);

- L'applicazione delle leggi vigenti e del Contratto nazionale in materia di contratti di assunzione a tempo indeterminato, a termine, in somministrazione, in apprendistato, ecc.;

- L'applicazione di tutti gli istituti contrattuali in materia di organizzazione del lavoro e orari di lavoro;


- L'applicazione delle leggi vigenti e degli istituti del Contratto nazionale ed eventuali specifiche iniziative aziendali in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in particolare con riferimento al rientro in azienda dopo la fruizione dei congedi di maternità/paternità e parentali e per la gestione dei figli minori.

Per sostenere tali attività, le Parti dichiarano la disponibilità a partecipare attivamente alla realizzazione di iniziative di carattere intersettoriale di formazione congiunta, tra operatori aziendali e operatori o delegati sindacali, con lo scopo di contribuire a costruire una moderna e condivisa cultura delle relazioni industriali e sindacali.

4. **La disponibilità a verificare le necessità di aggiornamento (anche sulla base delle proposte delle OO.SS.) delle declaratorie e dei profili professionali (Allegato 3 del CCNL) con i nuovi profili o le nuove competenze richieste dall'innovazione tecnologica e dalle modifiche organizzative. In tale ambito, tenendo conto delle diverse situazioni organizzative esistenti nei vari comparti produttivi, potrà essere discussa l'eventuale introduzione delle "figure professionali polivalenti".**
5. **La diffusione e l'attuazione dell'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto nel gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil (allegato al presente Contratto). In particolare, con riferimento al punto 4 di tale accordo, le parti confermano l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza, nonché l'assistenza alle stesse nel processo di reinserimento sul mercato del lavoro, sia in altri siti dell'azienda di appartenenza (compatibilmente alla mansione ed alle posizioni disponibili) che in altre aziende con il supporto delle associazioni datoriali del territorio.**
6. La disponibilità ad approfondire e valutare, sia sotto il profilo normativo che per quello organizzativo, la promozione nelle aziende di iniziative di "staffetta generazionale", con lo scopo di incentivare le assunzioni di giovani lavoratori sia agevolando l'uscita anticipata dei lavoratori più anziani che valorizzando, laddove possibile, il loro apporto di conoscenze ed esperienze professionali a beneficio dei più giovani.
7. **La disponibilità a seguire a livello nazionale la materia delle nuove discipline del trattamento dei dati personali, della parità di genere e della trasparenza delle retribuzioni per poi agevolare l'applicazione della nuova normativa europea nelle aziende (una volta recepita dalla legislazione nazionale).**



Art. 5 – Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

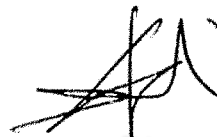
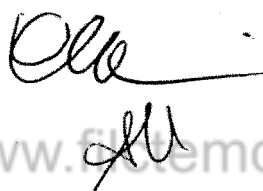






Il presente CCNL ha validità dal **23 marzo 2026**, decorre dal **1° gennaio 2026** e avrà scadenza sia per la parte normativa che per la parte economica il **31 dicembre 2028**.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva. I singoli istituti, modificati o introdotti dal presente accordo, decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

Il contratto, nella sua globalità, si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 6 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del presente contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della sua scadenza. La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



Art. 7 – Sistema informativo – Osservatorio nazionale di categoria

(... omissis ...)

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

- a) l'attività produttiva, l'andamento congiunturale e quello dei consumi;
- b) la competitività dei settori e dei comparti, anche con riferimento al quadro economico internazionale;
- c) le politiche e le modalità di internazionalizzazione e di decentramento produttivo all'estero, con particolare riferimento all'analisi dei paesi destinatari, alle tipologie produttive delocalizzate, alle stime dei volumi complessivi di produzione, alle ricadute occupazionali in Italia;
- d) le politiche di investimento produttivo nel Mezzogiorno, con particolare riferimento ad accordi territoriali o di area che coinvolgano una pluralità di aziende;
- e) la struttura dell'occupazione e la sua dinamica, anche con riferimento alle varie tipologie di contratto di lavoro;
- f) la dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- g) le politiche di commercializzazione in Italia e all'estero;
- h) i costi dell'energia e delle materie prime;
- i) l'andamento della contrattazione di secondo livello, con particolare riferimento alle tipologie e caratteristiche dei premi di risultato;
- j) l'andamento delle importazioni e delle esportazioni;
- k) il commercio internazionale;
- l) gli investimenti, con particolare riguardo a quelli per ricerca e formazione;
- m) l'evoluzione della tecnologia e dell'organizzazione aziendale, con particolare riferimento alle conseguenze sull'occupazione; **in particolare, saranno oggetto di analisi e valutazione congiunta le nuove tecnologie digitali e l'utilizzo dell'intelligenza artificiale anche riferita alla qualificazione professionale e all'organizzazione del lavoro;**
- n) i temi legati al rapporto tra industria e ambiente (con particolare riferimento ai problemi derivanti dall'applicazione di leggi nazionali e di provvedimenti comunitari) e all'igiene e sicurezza del lavoro;
- o) le iniziative più rilevanti in materia di azioni positive, anche al fine di diffondere le migliori pratiche;
- p) l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale;
- q) i supporti organizzativi e di servizio a disposizione delle piccole e medie aziende nei distretti industriali.
- r) il monitoraggio e il coordinamento delle informazioni sulla sicurezza dei prodotti, anche in relazione alla normativa della U.E. sul REACH.

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

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

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

Gli studi e le analisi condotte all'interno dell'Osservatorio potranno essere preparatori anche alla attività negoziale delle parti.

L'Osservatorio può decidere di approfondire analisi relative a singole realtà di comparto o territoriali.

LT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

L'Osservatorio si riunisce ordinariamente con cadenza quadrimestrale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

I documenti e le analisi dell'Osservatorio vengono approvati all'unanimità.

L'attività di segreteria operativa dell'Osservatorio è presso l'Associazione degli imprenditori.

Sono demandati inoltre all'Osservatorio i seguenti compiti:

- costituire la Commissione di cui all'art. 5 comma 3 del D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in materia di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite in sede di informativa aziendale;
- approfondire le tematiche al fine di consentire l'adozione del Codice etico di comportamento ed il suo monitoraggio;
- ~~approfondire le tematiche relative alla fattibilità di forme integrative di assistenza sanitaria.~~
- agevolare l'accesso alla formazione professionale di cui all'art. 64 individuando, ai sensi dell'art.64 primo comma, un elenco di le materie oggetto dei corsi professionali – diverse da quelle legate a percorsi aziendali - nell'ottica di favorire la crescita professionale del lavoratore. Tale elenco sarà Tali materie saranno oggetto di monitoraggio e aggiornamento periodico.

Al fine di promuovere una concreta partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa, le Parti ritengono opportuno che in sede di Osservatorio vengano discusse e individuate forme di governance bilaterali condivise (osservatori aziendali, comitati strategici aziendali, ecc.), onde facilitarne la sperimentazione/adozione da parte di Gruppi o Aziende interessate.

Le Parti valuteranno l'opportunità di realizzare linee guida sulla contrattazione di 2° livello, di realizzare un "testo unico" sui diritti in materia di maternità/paternità, di congedi per gravi motivi familiari, di aggiornare ove necessario la normativa contrattuale in tema di ambiente e sicurezza, di approfondire le tematiche della formazione professionale e del diritto allo studio, di redigere linee guida sulla partecipazione e la responsabilità sociale.

(... omissis...)

Informazioni e consultazioni

In applicazione della Direttiva 2002/14/CE e del D.Lgs. 6.2.2007 n. 25, a livello aziendale - di norma annualmente - le aziende che occupano più di 40 dipendenti, tramite le associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle Organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi riguardanti:

- a) l'andamento dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale (sesso, qualifica professionale);
- c) **la gestione degli orari di lavoro contrattuali;**
- d) **la mobilità interna di gruppi di lavoratori da stabilimento e stabilimento che non abbia carattere provvisorio;**
- e) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- f) i progetti di innovazione tecnologica e organizzativa e le conseguenti modifiche alla struttura occupazionale, all'organizzazione del lavoro ed all'evoluzione dei profili professionali;
- g) **le conseguenze sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione in azienda dell'utilizzo delle nuove tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale, con particolare riferimento alle nuove competenze emergenti ed alle necessità di riqualificazione professionale;**

- h) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- i) le strategie di scorporo, concentrazione, internazionalizzazione e di nuovi insediamenti industriali specie nel Mezzogiorno;
- j) gli appalti presenti nei cicli produttivi e nel sistema dei servizi;
- k) le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali;
- l) il superamento delle barriere architettoniche.

(... omissis ...)

Art. 16 - Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi nelle unità produttive per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni unitarie o singole delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, oppure su convocazione della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione dell'azienda con preavviso di 2 giorni, riducibili ad un giorno in caso di comprovata urgenza, con indicazione specifica dell'ordine del giorno e dell'ora di svolgimento della riunione.

Le riunioni saranno tenute fuori dall'orario di lavoro. Qualora la convocazione dell'Assemblea avvenga unitariamente ad opera delle Organizzazioni sindacali congiuntamente stipulanti il presente contratto, come pure qualora avvenga ad opera della Rappresentanza Sindacale Unitaria costituita nell'unità produttiva, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le assemblee retribuite di cui sopra potranno essere convocate durante l'orario di lavoro, nell'ambito delle 10 ore annuali previste, anche disgiuntamente da Filctem, Femca e Uiltec, per un massimo di 1 ora all'anno per ognuna delle tre organizzazioni sindacali citate, firmatarie del presente CCNL.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso le riunioni si potranno svolgere durante l'orario di lavoro, quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati. Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai due precedenti commi saranno definite a livello aziendale. Le riunioni si terranno in idonei luoghi o locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva; in caso di comprovata impossibilità, il datore di lavoro è tenuto a mettere a disposizione un idoneo locale nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva stessa.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i Segretari nazionali e provinciali delle Organizzazioni di categoria o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali ultimi saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Il diritto all'assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno dieci dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Nota a verbale

Restano salve le eventuali normative di miglior favore in atto presso l'azienda.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno atto che, in situazioni particolari, a livello aziendale potranno essere anticipate ore di pertinenza dell'anno successivo, nel limite di due.

Art. 26 – Contratto a tempo determinato

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le Parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese dei settori, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ai sensi dell'art.19, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. n. 48/2023 convertito con L. n. 85/2023, le parti concordano che il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) **attività connesse alla preparazione di prototipi e/o campionature e più in generale per la preparazione e gestione di campagne vendite e/o iniziative promozionali;**
- b) **sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività/linee di prodotto/sedi/filiali/uffici/punti vendita, processi di reinternalizzazione o reshoring;**
- c) **sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;**
- d) **esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;**
- e) **investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa (ad es. salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale);**
- f) **interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, della automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza.**

I suddetti casi potranno essere utilizzati anche per proroghe e rinnovi di contratti oltre i 12 mesi e fino a 24 mesi.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione). Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

[Handwritten signatures and initials]

www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it www.filctemcgil.it

Su richiesta, L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

Per il diritto di precedenza valgono le norme di legge vigenti.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Salve le fattispecie in ogni caso esenti da limiti quantitativi, il numero complessivo massimo dei contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è del 30% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,50. Ai fini del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a due contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

La percentuale di cui sopra è elevabile con accordo aziendale.

Sono inoltre esenti dal limite quantitativo di cui sopra i contratti a termine stipulati nelle fasi di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi; per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218, il periodo è esteso a 18 mesi.

Tali periodi potranno essere incrementati mediante accordo aziendale.

Le fasi di avvio di nuove attività sono riferite all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea o modulo di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, o al lancio di un nuovo marchio.

Le Parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici.

Le Parti convengono che, in relazione alle peculiari caratteristiche dell'attività svolta dalle aziende che applicano il presente CCNL, caratterizzate dalla estrema fluttuazione del mercato, le disposizioni in materia di intervallo fra contratti non trovano applicazione nella ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Ulteriori casi potranno essere individuati dalla contrattazione aziendale.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a tempo determinato con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

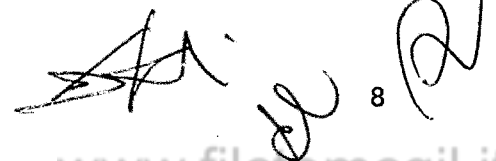
L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli artt. 85-91-100 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 85, che sono confermate per i lavoratori di primo, secondo e terzo livello in 6 giorni (48 ore), per i lavoratori di quarto e quarto super livello in 12 giorni (96 ore).



NOTA A VERBALE

~~Nel caso in cui, nella fase di stesura definitiva del presente contratto nazionale o in corso di vigenza dello stesso, vengano introdotte modifiche normative alla disciplina del contratto a tempo determinato (come annunciato dal Governo), le Parti si impegnano ad incontrarsi per valutare congiuntamente il nuovo contesto di legge e concordare ogni opportuno adeguamento, aggiornamento o integrazione della presente disciplina contrattuale dell'istituto.~~

Art. 51 – Previdenza Complementare - Assicurazione per decesso e invalidità permanente

(... omissis ...)

5 – Assicurazione per decesso e invalidità permanente

- Le Parti, con il verbale di accordo 22.11.2016, intendono rafforzare il sistema di welfare concordando un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% del minimo tabellare, contingenza, edr con decorrenza dall'1.7.2017, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente al Fondo per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza e invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo previdenziale stesso. **Con decorrenza dal 1° aprile 2025 tale contributo è elevato allo 0,24% del minimo tabellare.**
- Sono esentate dal versamento del contributo di cui al precedente punto le aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti al Fondo.

(... omissis ...)

Art. 52 - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti firmatarie del presente ccnl intendono garantire a tutti i dipendenti dei settori un fondo di assistenza sanitaria integrativa, a decorrere dall'1.7.2017.

A tal fine concordano:

- a - di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di € 8,00 per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13mo mese.
- b - di avviare entro il 1° marzo 2017 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale.
- c - abrogazione, con effetto dall'1.1.2012, del 3° comma dell'art. 52 del ccnl 27.11.2013.
- d - il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la RSU.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Con l'Accordo 18 dicembre 2017, le Parti hanno concordato:

- di spostare la decorrenza dell'attività del Fondo e del relativo finanziamento dal 1° luglio 2017 al 1° luglio 2018;
- di incrementare il contributo mensile a carico delle aziende di cui al precedente punto a) da 8,00 euro a 12,00 euro dal 1° luglio 2018, fermo restando l'ambito di applicazione.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2024, al fine di elevare il livello delle prestazioni di sanità integrativa con il passaggio al Piano Sanitario Premium, il suddetto contributo mensile viene fissato in 15 euro.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2027, al fine di elevare il livello delle prestazioni di sanità integrativa con il passaggio al Piano Sanitario Platinum, il suddetto contributo mensile viene fissato in 18 euro.

Con decorrenza dal 1° ottobre 2023, tramite Sanimoda sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore una assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC). Saranno iscritti a tale assicurazione i lavoratori, individuati ai sensi del presente articolo, in forza alla suddetta data. Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a Sanimoda unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario di cui al presente articolo.

Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura assicurativa comportante un livello di prestazioni (rendita vitalizia) pari o superiore a quello garantito da Sanimoda.

Art. 53 - Permessi, assenze ed aspettativa

Tutte le assenze devono essere comunicate all'azienda nella giornata in cui si verificano, al più presto possibile e comunque entro la prima metà dell'orario individualmente previsto, e devono essere giustificate entro i due giorni successivi, salvo i casi di comprovato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, solo per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni. Per le assenze dovute a malattia od infortunio trovano applicazione le norme di cui agli articoli 57 - Parte Generale; 80 - Parte Operai; 87 - Parte Intermedi; 95 - Parte Impiegati.

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità **(come definita dalla risposta ad interpello del Ministero del Lavoro n.16/2008)** del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. **Nel limite annuo di cui sopra, tali permessi sono estesi nei casi di decesso o grave infermità dei figli e nel caso di decesso dei genitori del coniuge, del partner dell'unione civile e del convivente di fatto ai sensi dell'art.1, comma 36 e seg. della legge n.76/2016. Nel caso di esaurimento dei suddetti tre giorni di permessi retribuiti, se nel corso del medesimo anno ricorre una ulteriore necessità di permessi allo stesso titolo e non sono disponibili permessi/ferie contrattuali, il lavoratore potrà richiedere nello stesso anno fino a un massimo di ulteriori tre giorni di permesso non retribuiti.**

Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad

un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

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

A fronte di gravi e comprovate esigenze personali o familiari il lavoratore potrà usufruire di periodi di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, sino a un massimo di 15 giorni di calendario, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e con gli accordi aziendali.

Alla lavoratrice madre adibita a lavoro che comprenda turni anche notturni può essere concessa, a richiesta, una aspettativa per necessità di assistenza al proprio bambino di età non superiore a 18 mesi. In alternativa all'aspettativa, e per il medesimo periodo, la predetta lavoratrice può essere assegnata a prestazioni che non comportino il lavoro notturno, a condizione che venga definita la soluzione compatibile per la sua sostituzione per l'intero periodo, e non ostino impedimenti di ordine legale o contrattuale.

Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico produttivo o di sostituzione si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento della RSU.

I lavoratori beneficiari dei 3 giorni di permesso mensile di cui all'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, potranno fruirne secondo le disposizioni di legge anche in forma frazionata oraria (messaggio INPS n.16866 del 28-6-2007).

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 56 – Parte Generale del presente contratto.

I periodi di aspettativa sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno essere richiesti, salvo casi oggettivamente urgenti ed indifferibili, con un preavviso minimo di 15 giorni di calendario. Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato, come disposto dall'art. 26 del presente contratto.

Tutti i periodi di aspettativa di cui al presente articolo, nonché i periodi di astensione dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dalle norme di legge vigenti, dovranno essere comunicati all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

I lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, possono ottenere brevi permessi per assentarsi dall'azienda durante l'orario di lavoro.

La richiesta di cui al comma precedente sarà avanzata con preavviso di 48 ore, salvo i casi di comprovata urgenza.

Le aspettative, di qualsiasi genere, non debbono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori. La determinazione dei lavoratori aventi titolo verrà fatta con arrotondamento all'unità superiore.

Le Parti concordano il riconoscimento di 3 giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di figli di età inferiore a 8 anni, previa presentazione del relativo certificato di ricovero, a condizione che il dipendente abbia già utilizzato il totale delle ore di ROL e Banca ore maturate negli anni precedenti a quello della richiesta.

Con decorrenza dall'1.1.2017 i giorni di permesso retribuito di cui al comma precedente saranno pari a 4.

Secondo quanto previsto dalla legge, al lavoratore padre, in occasione della nascita, adozione o affidamento di ciascun figlio, debitamente certificati, saranno concessi 10 giorni di permessi retribuiti (anche non continuativi), da usufruire nei due mesi precedenti il parto (nascita, adozione, affidamento) o nei cinque mesi successivi, anche contestualmente al congedo di maternità della madre.

Al lavoratore donatore di midollo osseo è riconosciuto il trattamento di cui alle vigenti disposizioni di legge.

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di

legge, è concessa - salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico organizzativo produttivo che non possano essere gestiti tramite diverse soluzioni - un'aspettativa non retribuita di 30 giorni così ripartita:

- 15 giorni per l'incontro all'estero con il minore
- 15 giorni per procedure e adempimenti di preparazione all'ingresso del minore in famiglia.

In occasione dei periodi di inserimento dei figli presso gli asili nido e le scuole dell'infanzia, i genitori saranno immessi in turnazioni/regimi di orario che ne agevolino la presenza, ove esistenti, e saranno comunque loro concessi i permessi necessari per l'assolvimento dei suddetti compiti genitoriali.

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita, debitamente documentate dalle strutture sanitarie, potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni complessivi).

Ai sensi dell'art.24, comma 1, del D.Lgs. n.80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

In sede di stesura definitiva del testo contrattuale saranno formalizzate tra le Parti le linee guida contrattuali per il contrasto delle violenze e molestie in occasione di lavoro.

Nota a verbale

Agli effetti del quarto comma del presente articolo, in caso di turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

Art. 57 - Assenza per malattia e infortunio non sul lavoro

(... omissis ...)

Al lavoratore ammalato, non in prova, sarà conservato il posto di lavoro con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Il limite di cui al comma precedente è elevato a ~~48~~ **19** mesi per le seguenti gravi patologie debitamente accertate e certificate: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie. Il lavoratore che intenda usufruire di tale prolungamento dovrà preventivamente consegnare all'azienda un certificato medico che attesti l'esistenza della suddetta condizione.

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di ~~8~~ **10** mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti limiti di 13 e ~~48~~ **19** mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi

i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti.

Superato il termine di conservazione del posto, ove la azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta di riprendere il servizio il lavoratore può risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti rispettivamente di 13 mesi e di 19 mesi.

Art. 59 - Tutela della maternità e congedi parentali

(... omissis ...)

Congedi parentali

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno

- **2 giorni per i congedi giornalieri o orari,**
- **5 giorni per i congedi di durata da 2 a 14 giorni di calendario,**
- **15 giorni per i congedi di durata superiore a 14 giorni di calendario,**

indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell'art. 32, comma 1-ter, del D.lgs n.151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo; il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi; in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

173 ore/mese per l'orario a 40 ore;

156 ore/mese per l'orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

6 mesi = 1038 ore (936 ore per 6x6);

7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);

10 mesi = 1730 ore (1560 ore per 6x6).

I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del TFR.

Art. 64 – Facilitazioni ai lavoratori studenti

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio – in scuole di istruzione dell'obbligo e superiori statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, i lavoratori iscritti e frequentanti corsi di formazione e di aggiornamento professionale – diversi da quelli legati a percorsi aziendali – in scuole o centri abilitati dalle istituzioni pubbliche, per le materie previste e definite in sede di Osservatorio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:

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

All'inizio di ogni anno tra azienda e RSU saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.

I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati – con le stesse modalità – anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.

I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.

Agli studenti universitari, iscritti a corsi di laurea triennale o magistrale in università statali o paritarie, non fuori corso, saranno riconosciuti:

- i permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame, essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
- Sempre, in occasione delle prove di esame di cui sopra, compatibilmente con le esigenze produttive e organizzative dell'azienda e a condizione dell'esaurimento dei permessi per ferie/ROL/ex-festività, potranno essere concessi brevi periodi di aspettativa non retribuita per la preparazione agli esami.
- Inoltre, nell'ambito del monte ore di cui alla lettera d) del presente articolo, 48 ore annue pro-capite retribuite per lo studio e/o la frequenza.

~~I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti, nonché per il giorno di discussione della tesi di laurea. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico. A tali lavoratori spetta altresì il beneficio di cui alla lettera a) del presente articolo.~~

I permessi retribuiti previsti alla lettera c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).

I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000 n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.

I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lettera c) del presente articolo.

I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 63, a motivo della diversa destinazione delle due norme.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

NOTA A VERBALE – Con riferimento al comma 5 del presente articolo, si intendono come studenti in corso anche i lavoratori studenti iscritti a corsi di laurea a tempo parziale per la durata ordinaria degli stessi e comunque per un periodo non superiore al doppio della durata ordinaria dei corsi stessi.

Art. 65 - Mense aziendali

Per le mense aziendali o l'indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Laddove non vi sia la mensa interna all'azienda, è demandata alla contrattazione di secondo livello la possibilità dell'istituzione dei tickets restaurant o dell'indennità di mensa.

Art. 66 - Ambiente di lavoro - Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (RLSA)

(... omissis ...)

7 ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

Anche in riferimento alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della Direttiva 2000/78/CE recepita in Italia dal D.Lgs. n.216/2003, come novellato nel 2013, le Parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni per le quali è stato assunto.

In questo senso, dichiarano di ispirare le proprie iniziative ai contenuti dell'Accordo interconfederale Confindustria – CGIL, Cisl, Uil del 12 dicembre 2018 “Salute e sicurezza – Attuazione del Patto della Fabbrica” e richiamano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento di interessi costituzionalmente protetti e l'impegno ad individuare soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali che consentano l'eliminazione o riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego dei lavoratori con disabilità anche attraverso i contributi regionali INAIL messi a disposizione per questo fine.

(... omissis ...)

Whil Am Cal
Roberto Am. Cori Ulli
Quil ne ES
AM

Allegato 1

TABELLE RETRIBUTIVE

livello	Totale aumento	1 tranche	2 tranche	3 tranche	4 tranche
		apr-26	apr-27	apr-28	ott-28
7	234,77 €	78,67 €	62,44 €	62,44 €	31,22 €
6	214,91 €	72,02 €	57,16 €	57,16 €	28,58 €
5	204,15 €	68,41 €	54,30 €	54,30 €	27,15 €
4S	194,10 €	65,04 €	51,62 €	51,62 €	25,81 €
4	188,00 €	63,00 €	50,00 €	50,00 €	25,00 €
3S	183,49 €	61,49 €	48,80 €	48,80 €	24,40 €
3	178,99 €	59,98 €	47,60 €	47,60 €	23,80 €
2	169,16 €	56,69 €	44,99 €	44,99 €	22,49 €
1	149,25 €	50,01 €	39,69 €	39,69 €	19,85 €

WU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

ELEMENTO PEREQUATIVO

Al fine di favorire e semplificare la contrattazione di II livello le Parti condividono l'opportunità di esami congiunti, che possano definire un contratto aziendale con contenuti economici.

In assenza di contrattazione collettiva aziendale, o nel caso in cui la contrattazione si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà erogata con la retribuzione del mese di dicembre una somma lorda annua a titolo perequativo, onnicomprensiva e non incidente sul TFR.

A decorrere dall'anno 2021 l'importo dell'elemento perequativo sarà pari a 300,00 euro lordi annui.

Con decorrenza dall'anno 2024 il suddetto importo sarà elevato a 330,00 euro lordi annui.

Con decorrenza dall'anno 2028 il suddetto importo sarà elevato a 350,00 euro lordi annui.

Tali importi saranno erogati con la retribuzione di dicembre di ciascun anno.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, la cifra sarà riproporzionata, pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestato dal lavoratore, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni e sarà altresì riproporzionata in caso di attività a part-time.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro intervenisse antecedentemente al momento della corresponsione dell'elemento perequativo, in assenza di contratto aziendale, l'importo proporzionalmente maturato, verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze di fine rapporto.

Roberto Keller

Carlo

Ch. Rosa

Adriano

Alcega

ES

[Handwritten marks]

DECLARATORIE E PROFILI

(... omissis ...)

Primo Livello

Profili:

addetto alla pulizia;
appartengono inoltre a questo livello, per un periodo di due **quattro** mesi, i lavoratori di prima
assunzione.

(... omissis ...)

Milano, 23 marzo 2026

ASSOSPAZZOLE

Paolo Altieri
Stefano

ASSOSCRITTURA

[Signature] *Paolo Posini*

[Signature]

[Signature]

FILCTEM-CGIL

[Signature]

FEMCA-CISL

[Signature]

UILTEC-UIL

[Signature]