

"Ipotesi di accordo"

Tra

**UNIONTESSILE – CONFAPI e FILCTEM – CGIL, FEMCA – CISL, UILTEC – UIL** è stata raggiunta la seguente Ipotesi di Accordo per il rinnovo del CCNL 24 gennaio 2020 per i lavoratori della piccola e media industria per gli addetti alle piccole e medie industrie del settore, tessile-abbigliamento-moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli.

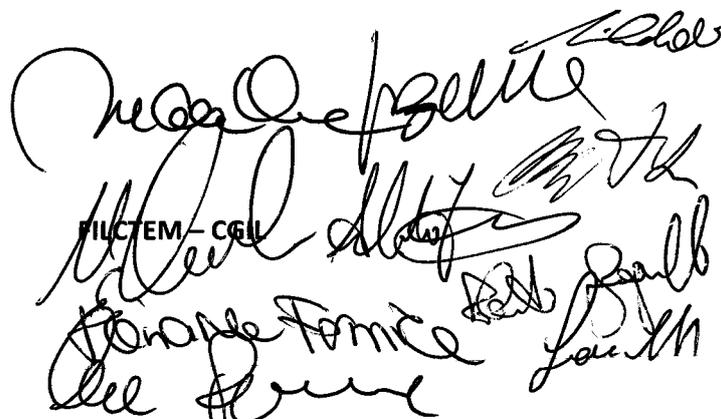
La suddetta Ipotesi di Accordo verrà sottoposta dalle OO.SS. firmatarie alle assemblee dei lavoratori e lavoratrici entro la data **21 marzo 2025**.

Per quanto riguarda la parte economica la stessa ha decorrenza immediata in attesa dello scioglimento della riserva da parte delle OO.SS. firmatarie che le stesse provvederanno a comunicare a Uniontessile entro la data del **26 marzo 2025**.

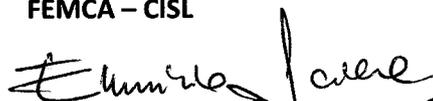
UNIONTESSILE – CONFAPI



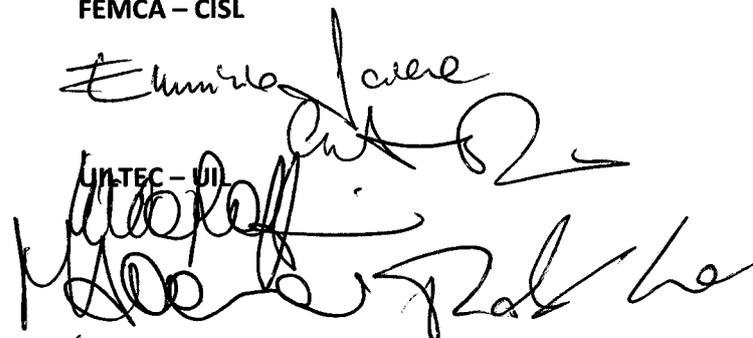
FILCTEM – CGIL



FEMCA – CISL



UILTEC – UIL



Roma, 18 febbraio 2025



## Art. 8 - Decorrenza e durata

Con riferimento ai settori a cui si applica il presente CCNL, lo stesso, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 01.04.2024 con scadenza alla data del 31.03.2027.

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

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

## Art. 15 - Sistema Informativo - Osservatorio Nazionale Tessile per i settori rappresentati

Omissis

### 2. Concertazione di iniziative a favore della difesa e sviluppo dei settori rappresentati

Omissis

Dopo la lettera n) inserire la lettera n bis) "Monitoraggio e studio sulle malattie professionali, infortuni sul lavoro, stress da lavoro correlato, con apporto dell'Ente Bilaterale OPNC con relativo supporto operativo."

Omissis

Nota a Verbale

Le parti firmatarie convengono che l'operatività dell'Osservatorio dovrà essere attivata entro e non oltre i tre mesi successivi alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Entro tale data sarà definito il relativo regolamento attuativo.

### Nota a verbale transitoria

Distretti industriali.

Nella fase di stesura del testo contrattuale le parti procederanno all'inserimento del concetto della valorizzazione dei distretti produttivi all'interno delle materie di competenza dell'osservatorio.

## Art. 16 - Formazione

Nell'attuale contesto industriale, caratterizzato dalla necessità di più elevati livelli di competitività, dalla capacità di valorizzare le risorse umane e di migliorarne l'occupabilità, da una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, assume un rilievo strategico per il sostegno e lo sviluppo del settore l'esigenza:

- di una efficace esplicitazione dei fabbisogni professionali;
- di disporre di azioni formative adeguate;
- di promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di Istruzione scolastica, Università, Formazione Professionale).

In tale contesto, le Parti:

- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nei propri settori;
- si riconoscono nella comune valutazione che le Parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;
- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire – alla collettività, alle istituzioni, al settore – elementi utili per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti all'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

Le Parti, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa e le distinte responsabilità, mantengono l'impegno a costituire un Gruppo di lavoro per le attività di supporto, in stretta correlazione con il FAPI - Fondo Formazione PMI. I lavori del richiamato "Gruppo di lavoro" saranno avviati entro 90 giorni successivi alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Omissis

**Art. 27 – Assemblee**

Dopo il 2° comma inserire:

“All’esaurimento del monte ore annuo, su richiesta delle R.S.U. e/o OO.SS viene riconosciuta un’ulteriore ora di assemblea il cui o.d.g. dovrà specificare “informazione e formazione relativa al sistema della Bilateralità contrattuale”

Omissis

**Art. 28 – Affissioni**

I Sindacati provinciali di categoria aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito albo, comunicazioni **provenienti dalle segreterie territoriali** dei sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere **contestualmente** inoltrate alla Direzione aziendale per conoscenza.

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l’obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all’interno dell’unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro.

**Azienda e R.S.U potranno individuare strumenti utili a favorire lo svolgimento dell’attività e dei diritti sindacali alla luce delle opportunità offerte dalle nuove tecnologie (ad es. utilizzo della bacheca elettronica o altro sistema informatico di comunicazione interna all’azienda ecc ...).**

**Art. 29 - Versamenti dei contributi sindacali**

L’azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali sulla retribuzione dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante delega individuale, debitamente sottoscritta dal lavoratore interessato e valida fino a revoca.

La delega dovrà contenere l’indicazione precisa dell’ammontare in percentuale sul minimo tabellare, del contributo che l’azienda è autorizzata a trattenere e dell’Organizzazione sindacale cui l’azienda dovrà versarlo.

L’azienda trasmetterà l’importo della trattenuta al Sindacato di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

**CHIARIMENTO A VERBALE**

Con le norme di cui al presente articolo le parti hanno inteso disciplinare, per le aziende e per i lavoratori associati, il sistema di versamento delle quote sindacali, ma non di sostituire obbligatoriamente gli eventuali diversi sistemi concordati presso le singole aziende.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dichiarano che i lavoratori da esse rappresentati ritengono valida la delega già rilasciata - sempre salvo il diritto individuale di revoca della stessa - anche in presenza di variazioni della misura del contributo sindacale.

L’UNIONTESSILE prende atto della dichiarazione suddetta.

**Art. 30 - Contratto a termine - somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Le Parti si richiamano all’accordo quadro europeo del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in materia nelle quali si prevede che il contratto subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le Parti inoltre confermano che il contratto di lavoro a tempo

MS

X

B3

T

Z

R JLL

B

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like AP, K, J, M, R, and others.

determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'azienda informerà annualmente la RSU o in sua assenza le OO.SS. Territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti di lavoro di cui al presente articolo e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

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.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti ed adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro **secondo quanto previsto in materia dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i e dall'art. 69 (punto 1) del presente CCNL.**

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 30%, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

Sono altresì esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.

Qualora l'applicazione del 30% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

**Ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2015, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4 maggio 2023 n. 48, convertito con Legge n. 85/2023, le Parti convengono che il contratto di lavoro a tempo determinato, non in somministrazione, può avere una durata superiore a 12 mesi fino al completamento dei progetti di cui alle lettere a) e b) e comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

a) esecuzione di un progetto, un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo e non rientranti nelle normali attività (es. migrazione a nuovi software, cambi di sistemi informatici, potenziamento tecniche e competenze in ambito digitale), solo a titolo esemplificativo tutte quelle attività inerenti alle campagne vendite nelle diverse stagioni di produzione, allo studio e progettazione dei campionari ad esse legati, nonché interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione e dell'automazione al fine di efficientare i processi volti alla riconversione ambientale, energetica e alla valorizzazione della sicurezza;

b) realizzazione di progetti temporanei legati alla modifica e/o modernizzazione degli impianti produttivi e attivazione di nuovi processi produttivi (es. attività di engineering e impiantistica), volti anche alla riduzione dell'impatto ambientale dei processi medesimi;



**c) partenza di nuove attività e lancio di nuovi prodotti connesse alla promozione in negozi, spacci, temporary store e attività di reshoring.**

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

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le RSU, anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine 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.

Nel contratto a termine 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.

Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine, **in relazione alle causali di cui sopra alle lettere a), b) e c)**, stipulabile in deroga al limite complessivo **di 36 mesi previsto per legge** può avere una durata massima di 12 mesi, previo apposito accordo da stipulare presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali 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, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione si applica il principio di non discriminazione di cui alla normativa vigente. Per quanto concerne il diritto di precedenza si rinvia a quanto previsto in materia dalla legislazione vigente.

**Durata massima - Deroghe**

Le Parti convengono di applicare a tutti i contratti a termine, intervalli temporali di 5 giorni per i rapporti a termine con durata fino a 6 mesi.

Inoltre, le Parti convengono l'assenza di intervalli temporali nei casi di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (quali ad esempio, a mero titolo esemplificativo, di lavoratrici in maternità, ferie per periodi superiori ad una settimana, malattia, ecc..).

*[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including 'MS', 'ES', 'DR', 'CP', 'Lu', 'PLS', 'RS', 'ES', 'DR', '5', 'me']*

**Art. 33 – Previdenza complementare**

Dal 1° gennaio 2026 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda viene elevata dal 1,90% al 2%.

**Art. 35 - Periodo di prova a valere su tutti i settori**

L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le Parti, per un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi di effettiva prestazione da applicarsi ai rapporti di lavoro instaurati **a partire dal 1° marzo 2025**:

8° e 7° livello:	6 mesi
6° livello:	5 mesi
5° livello:	5 mesi
4S livello	4 mesi
4° livello:	4 mesi
3S livello	3 mesi
3° livello	3 mesi
2° livello	2 mesi 1/2
1° livello:	1 mese

Per le assunzioni instaurate entro la data del 28 febbraio 2025, valgono le durate del periodo di prova di cui al CCNL 24 gennaio 2020.

**Art. 38 B) Riduzione orario di lavoro – revisione dell'attuale testo in fase di stesura ed inserimento allegati Accordi 2001 e 2003 su assorbimento giornate 4 novembre e 2 giugno nella riduzione di orario.**

**F) Disposizioni applicative a valere per tutti i settori**

Le riduzioni non matureranno nei periodi di assenza per servizio militare; matureranno per dodicesimi nei casi di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni.

Le ore di riduzione saranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, o a titolo di permessi individuali o collettivi, o, - previo esame congiunto - con modalità differenti secondo le specifiche esigenze aziendali senza alcun pregiudizio per l'attività degli impianti.

**In via sperimentale per la vigenza del presente CCNL, potranno essere definiti a livello aziendale, con RSU e/o OO.SS. Territoriali, accordi per la gestione degli orari di lavoro, anche finalizzati al superamento del ricorso agli ammortizzatori sociali, di crisi temporanee e/o problematiche congiunturali, che prevedano la fruizione collettiva, con utilizzo delle riduzioni di orario e delle ex festività. L'accordo potrà prevedere anche integrazione di ore a carico dell'azienda per la copertura dello schema di sospensione dell'orario concordato tra le parti.**

Nel caso permessi individuali, il lavoratore ne farà richiesta con 48 ore di preavviso.

I permessi individuali saranno accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro, ed evitando che dalla sovrapposizione dei godimenti possano derivare interruzioni anche parziali degli impianti.

Omissis

Revisione della DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 in fase di stesura

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various parties involved in the document's creation or approval.

**Art. 55 - Inquadramento unico dei lavoratori**

Omissis

**Settore tessile-abbigliamento-moda**

**Parte B)**

**I lavori della commissione previsti dalla presente lettera saranno avviati entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del presente CCNL**

Omissis

**Art. 57 - Trattenute per risarcimento danni**

L'azienda, che sia venuta a conoscenza di danni che comportino trattenute per risarcimento a carico del lavoratore, deve contestarli a quest'ultimo con tempestività; la quantificazione del danno ai fini del risarcimento verrà effettuata contestualmente o entro i tempi tecnici necessari.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto, nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo. Nei casi di controversia, troverà applicazione la procedura di cui all'art. 5 - PARTE GENERALE.

**In ogni caso l'azienda non potrà operare alcuna trattenuta, senza prima avere esperito la procedura di cui all'art. 75 - PARTE GENERALE**

**PARTE GENERALE**

**Art. 58 - Permessi, assenze ed aspettative**

Omissis

**Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'art. 33 della Legge n. 104/1992 potrà usufruire degli stessi anche in modalità frazionata ad ore (24/mese) a gruppi di 4 ore. Il lavoratore per i periodi di fruizione darà comunicazione per iscritto nelle modalità previste dalla legge, dando di norma un preavviso di almeno 5 giorni al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.**

Omissis

**Il congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27 bis del D.lgs. n.151/2001, della durata dieci giorni lavorativi, è incrementato, a far data dal 1° marzo 2025 di una giornata retribuita a carico azienda.**

Omissis

**Art.....Conciliazione orario di lavoro per DSA (disturbi specifici dell'apprendimento)**

**"Al fine di agevolare l'attività di assistenza dei familiari impegnati nelle attività scolastiche di cui all'art. 6 della legge 170/2010, a seguito di debita certificazione, le aziende riconosceranno forme di flessibilità dell'orario di lavoro.**

**Art. 63 - Malattia e infortunio non sul lavoro – NORMATIVA COMUNE A TUTTI I SETTORI**

Omissis

Su espressa richiesta scritta del lavoratore interessato, per un massimo di due richieste all'anno, il datore di lavoro fornirà la situazione relativa al periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

Omissis

**Estensione comporta a mesi 15 per lavoratori affetti da gravi patologie.**

Sarà altresì riconosciuto il prolungamento del periodo di comporta nella durata prevista ai lavoratori che producano all'azienda idonea attestazione della sussistenza di particolari e gravi patologie richiedenti le terapie salvavita rilasciata dalle competenti aziende sanitarie locali o da strutture sanitarie convenzionate.

La disciplina di cui al precedente comma si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione del presente rinnovo.

Omissis

**Malattia - Settore tessile-abbigliamento-moda**

Omissis

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in "day hospital", ovvero sia stato sottoposto 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") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di ~~otto~~ **12** mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

**Malattia - Settore calzature**

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per ~~12~~ **13** mesi.

~~Con decorrenza 1° novembre 2010 il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le seguenti gravi patologie debitamente documentate e accertate che richiedano terapie salvavita: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie maligne.~~

L'obbligo di conservazione del posto per l'Azienda cesserà comunque ove nell'arco di ~~28~~ **30** mesi si raggiunga il limite predetto, anche in più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero.

Per la conservazione del posto in caso di TBC, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge qualora più favorevole al lavoratore rispetto alla presente regolamentazione. Per tale malattia, inoltre, il periodo di ricovero ospedaliero è computabile agli effetti della determinazione del periodo massimo di conservazione del posto.

In ogni caso, la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali di cui al primo comma del presente articolo non può essere superiore a ~~12~~ **13** mesi.

In caso di malattia con durata di ~~12~~ **13** mesi consecutivi, escluso il periodo eventuale di specialità, nonché per malattie croniche, anche non continuative purché certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore ha diritto di usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi ~~8-12~~, **8-12**.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the bottom left and several smaller ones on the right side.]*

durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'Azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, ed il lavoratore potrà richiedere, la risoluzione del rapporto di lavoro, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto maturato ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, salvo che per raggiunti limiti di età e diritto alla pensione secondo le attuali disposizioni legislative, né in congedo matrimoniale durante il previsto periodo di conservazione del posto di lavoro.

Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata del periodo di apprendistato di cui all'art. 31 - PARTE GENERALE.

**Malattia - Settore penne, spazzole e pennelli-  
Omissis**

**il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.**

**Omissis**

**DICHIARAZIONE A VERBALE N.1**

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64 - PARTE GENERALE, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di ~~otto~~ 12 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Le parti inoltre raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino al massimo di tempo sopra indicato anche per altre situazioni.

L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda incluso il T.F.R.

**DICHIARAZIONE A VERBALE N.2**

Nell'aspettativa di cui alla precedente dichiarazione a verbale viene ricompreso ~~Nel caso di~~ il superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, ~~il~~ del lavoratore che sia stato sottoposto 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».)~~ ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

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 ~~10~~ 12 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

## Malattia - Settore occhiali

### Omissis

**il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.**

### Omissis

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 ~~10~~**12** mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale

## Malattia - Settore Giocattoli

### Omissis

**il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie né in preavviso di licenziamento, né in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.**

### Omissis

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro 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 ~~10~~**12** mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

## Art. 68 - Indennità scolastiche

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore una indennità scolastica per i figli che, per mancanza di scuola dell'obbligo nella località in cui il lavoratore è domiciliato, debbono incontrare spese per accedere alla più vicina scuola.

Il datore di lavoro corrisponderà analoga indennità scolastica per i figli dei lavoratori, che siano alle dipendenze dell'azienda da almeno tre anni, per la frequenza con accertato profitto e regolarità a corsi professionali riconosciuti di indirizzo corrispondente all'attività esplicita dell'azienda.

La misura delle indennità sarà stabilita dalle aziende, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie o il Delegato di impresa, **tenendo conto dell'indennità già previste da Enfea nell'ambito delle prestazioni ricomprese nella sezione "Area Istruzione".**

## Art. 69 - Ambiente di lavoro

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere delle aziende e dei lavoratori così come previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

I datori di lavoro, i lavoratori, il medico competente il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità per ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni aziendali di igiene e sicurezza.

In particolare:

- Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dal D. Lgs. 81/2008 e

successive modifiche; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

**In relazione a quanto previsto dall'art. 35 del TUSL, potrà essere richiesta dal RLS un'ulteriore riunione annuale.**

Omissis

#### 6) Accomodamenti ragionevoli

In riferimento alla convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e della direttiva 2000/78/ CE recepito nell'ordinamento giuridico dal D.lgs. 216/2003 e al D.lgs. 3 maggio 2024 n. 62, le parti riconoscono l'importanza sociale del reinserimento del lavoratore con disabilità o divenuto non più idoneo alle mansioni di assunzione o di ultima assegnazione, attraverso logiche di "accomodamento ragionevole" da intendersi le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati, che non imponendo un onere sproporzionato o eccessivo, siano adottati per consentire il godimento o l'esercizio su base di uguaglianza di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

#### 7) QUASI INFORTUNI

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP, RLS e RSU sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.

Pertanto, sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli RLS/ RSU e dai RSPP per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.

#### 8) GESTIONE MICROCLIMA

La valutazione delle condizioni climatiche interne dell'azienda per la gestione del microclima nei luoghi di lavoro, al fine di mitigare gli effetti sulla salute e di prevenire i rischi, a seguito di richiesta da parte di RLS, RSU e RLST, sarà oggetto di incontro con Azienda ed RSPP.

#### Art.....Misure per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti - anche alla luce dell'Intesa sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 20.12.2018 sottoscritta tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ripreso dall'allegato (.....) dell'Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

Rimandando integralmente alla normativa vigente e alla Intesa tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015 le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 5 mesi

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several smaller ones on the right side, some appearing to be initials like 'R', 'B', 'M', 'J', 'L', 'R', 'R', '11'.

fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo e dagli interventi di sostegno previsti da ENFEA. Ai sensi del comma 5 del D. Lgs. n. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

Le lavoratrici qualora vi siano in presenza di più sedi lavorative e compatibilmente con le possibilità organizzative, hanno il diritto di richiedere il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

Al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo, rientrate in servizio dopo il periodo di congedo continuativo, è riconosciuto il diritto in materia di formazione continua nei termini ivi previsti.

Sempre al fine di contribuire al miglioramento della condizione di vita, alle lavoratrici di cui al presente articolo è riconosciuto un diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo non superiore a 12 mesi e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa, nonché si potrà applicare la disciplina in materia di ferie e par solidali.

#### Art. \_\_\_\_\_ - Lavoro AGILE – Smart Working

In riferimento a quanto previsto dall'art. 18 della legge 81/2017 le parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e di favorire adeguate risposte alle esigenze aziendali, sociali e personali dei lavoratori, tra cui quelle di incrementare la produttività aziendale, favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sperimentare processi organizzativi più rispondenti e moderni, sviluppare l'utilizzo delle tecnologie informatiche, ridurre il pendolarismo, rispettare l'ambiente.

A tal fine considerano "il lavoro agile" una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

"Il lavoro agile o smart working" consiste in una prestazione di lavoro subordinato, con modalità non continuativa, che si svolge in parte al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.

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

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali specifiche regolamentazioni previo accordo sindacale nonché i criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.

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

L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti.

L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.

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

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*

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

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

Per tutto quanto non previsto dalla norma di legge e dalla disciplina contrattuale, si rinvia al Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle Parti sociali in vigore e riportato in allegato 9

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

Le parti a livello aziendale tramite appositi accordi potranno effettuare interventi congiunti per contribuire all'implementazione delle normative afferenti la materia in questione.

Art \_\_\_\_\_ Banca ore solidali.

Al fine di valorizzare e promuovere l'istituto della Banca ore solidali prevista dall'articolo 24 del D. Lgs. 14 settembre 2015, n.151, UNIONTESSILE Confapi e Filctem- Femca- Uiltec hanno condiviso le Linee guida di seguito riportate quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che possono essere stipulate e/o adottate in sede aziendale

Linee guida applicazione della Banca delle Ore solidale

UNIONTESSILE e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL confermando la volontà di 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 fruite 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'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'accordo o regolamento aziendale sono definite, anche in via sperimentale:

1. le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
2. i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
3. le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;

4. la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
5. le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
6. ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
7. fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

Le Parti si incontreranno in caso di interventi normativi, di nuove disposizioni amministrative che ne modifichino l'impianto o di chiarimenti da parte degli enti previdenziali sulle norme esistenti al fine di apportare i necessari correttivi.

#### Art.... RAPPRESENTANZA

In attuazione all'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 come modificato dall'accordo integrativo del 19 settembre 2019, sottoscritti da Confapi / CGIL- CISL, UIL sono state definite le regole per la misurazione della rappresentanza delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria.

In base, pertanto, alle vigenti disposizioni amministrative sulla materia, UNIONTESSILE -CONFAPI e FILCTEM-FEMCA-UILTEC richiamano i contenuti delle convenzioni sottoscritte con Inps per l'esposizione da parte delle aziende dei dati utili da riportare sulla dichiarazione Uniemens per la certificazione della rappresentanza secondo le regole previste dagli accordi in materia. Le aziende pertanto procederanno alla certificazione degli iscritti tramite compilazione completa e puntuale dell'UNIEMENS.

#### Art. 40 - Lavoro straordinario

Omissis

##### Settore Occhiali

lavoro straordinario diurno: 25%, 27% dal 1°marzo 2025.

##### Settore Giocattoli

Per le ore di lavoro eccedenti l'orario contrattuale e l'orario legale: 25%, 27% dal 1°marzo 2025.

#### Pari Opportunità

##### Art. 80 AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative attualmente in vigore in tema di ~~parità uomo-donna~~ pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive. ~~a favore del personale femminile.~~

In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno un gruppo di lavoro che, verificati i presupposti di fattibilità, potrà predisporre schemi di azioni positive. ~~a favore del personale femminile."~~

#### CAPITOLO V – PARTE OPERAI

##### Art. 12 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials on the right margin.]*

Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di aprile maggio.

In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti, **da parte dell'azienda**, per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive, o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana potrà essere goduta collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'articolo 90 del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. **Dal 1° marzo 2025 daranno diritto alla maturazione del rateo di ferie le sospensioni /riduzioni dal lavoro con ricorso alla CIG fino a due settimane di cassa nell'arco del mese.**

Il periodo minimo di ferie di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Omissis

**Art. 15 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio – operaie**

Omissis

**A far data dal 1° marzo 2025 per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D.lgs. n.151/2001 lett. a) e b), l'indennità prevista nella misura del 30 % della retribuzione è integrata fino al 60% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui è prevista dalla legge un'indennità superiore al 30%.**

Recepimento in sede di stesura dell'Art. 2 c. 6 lettera l/4 del D.lgs. n. 105/2022

**Art. 16 - Risoluzione del rapporto e preavviso**

Le dimissioni dovranno essere comunicate in modalità esclusivamente telematiche secondo le norme di legge vigenti. La data delle dimissioni sarà quella indicata nella modulistica telematica. Il licenziamento sarà comunicato per iscritto a mezzo raccomandata o modalità equivalente.

L'azienda, l'operaio o l'apprendista che intendono risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.

Il termine di preavviso per il licenziamento o per le dimissioni è, per ciascuna parte, di:

- 2 Settimane lavorative per gli operai di 3°, 3° bis, 4° e 5° livello.
- 1 Settimana lavorativa per gli altri operai.

Ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi all'operaio licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

**Per il lavoratore inquadrato nei livelli 3°, 3°bis, 4°, 5° che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di impianti, macchinari e/o software, da società o centri di formazione professionale, che lo renda titolare di certificazione o attestato professionale, ed il cui costo sia sostenuto dall'azienda, i termini di preavviso sono incrementati di n. 1 mese.**

Omissis

## CAPITOLO V – PARTE INTERMEDI

### Art. 3 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale l'intermedio ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane per anzianità da 1 a 12 anni;
- 4 settimane più 1 giorno lavorativo per anzianità da oltre 12 fino a 20 anni;
- 5 settimane per anzianità oltre 20 anni.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e RSU in tempo utile e comunque entro il mese di ~~aprile~~ **maggio**. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti, **da parte dell'azienda**, per due settimane, prevedendo, comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato di impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 2 - Parte Intermedi del presente contratto, cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'intermedio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. **Dal 1° marzo 2025 daranno diritto alla maturazione del rateo di ferie le sospensioni /riduzioni dal lavoro con ricorso alla CIG fino a due settimane di cassa nell'arco del mese.**

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione delle ferie medesime.

**Omissis**

#### **Art. 8 - Risoluzione del rapporto e preavviso**

**Le dimissioni dovranno essere comunicate in modalità esclusivamente telematiche secondo le norme di legge vigenti. La data delle dimissioni sarà quella indicata nella modulistica telematica. Il licenziamento sarà comunicato per iscritto a mezzo raccomandata o modalità equivalente.**

~~L'azienda o l'intermedio che intendano risolvere il rapporto di lavoro devono darne comunicazione scritta all'altra parte.~~

Il termine di preavviso per il licenziamento o dimissioni dell'intermedio non in prova è di:

- 1 mese per anzianità di servizio fino a 5 anni.
- 1 mese e mezzo per anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni.
- 2 mesi per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

I termini di disdetta decorreranno dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

A termine dell'art. 2118 del Codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Nel corso del periodo di preavviso dovranno essere concessi al lavoratore licenziato da parte dell'azienda, a richiesta e compatibilmente con le esigenze aziendali, brevi permessi per la ricerca di una nuova occupazione. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nella anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

**Per il lavoratore che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di impianti, macchinari e/o software, da società o centri di formazione professionale, che lo renda titolare di certificazione o attestato professionale, ed il cui costo sia sostenuto dall'azienda, i termini di preavviso sono incrementati di n. 1 mese.**

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto -, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. **Dal 1° marzo 2025 daranno diritto alla maturazione del rateo di ferie le sospensioni /riduzioni dal lavoro con ricorso alla CIG fino a due settimane di cassa nell'arco del mese.**

Omissis

Art. 6 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Omissis

**A far data dal 1° marzo 2025 per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D.lgs. n.151/2001 lett. a) e b), l'indennità prevista nella misura del 30 % della retribuzione è integrata fino al 60% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui è prevista dalla legge un'indennità superiore al 30%.**

**Recepimento in sede di stesura dell'Art. 2 c. 6 lettera l/4 del D.lgs. n. 105/2022**

Omissis

## CAPITOLO V PARTE IMPIEGATI E QUADRI

### Art. 4 - Ferie

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, pari a:

- 4 settimane in caso di anzianità di servizio fino a 10 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 4 settimane più un giorno lavorativo, in caso di anzianità di servizio da oltre 10 anni fino a 18 anni alla data di maturazione delle ferie;
- 5 settimane in caso di anzianità di servizio di oltre 18 anni alla data di maturazione delle ferie.

Per la determinazione della retribuzione si fa riferimento all'art. 47 - PARTE GENERALE del presente contratto. Gli elementi del punto 2.2 si prendono in considerazione se corrisposti mensilmente e, comunque, fatte salve le diverse pattuizioni aziendali.

Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana e le eventuali eccedenze verranno godute in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana. Tale diversa distribuzione sarà concordata tra direzione aziendale e R.S.U. in tempo utile e comunque entro il mese di ~~aprile~~ **maggio**. In tale contesto, si considera coerente, a titolo esemplificativo, la possibilità di disporre la chiusura degli impianti, **da parte dell'azienda**, per due settimane, prevedendo comunque per i lavoratori la possibilità di godere tre settimane consecutive, o, in alternativa, il godimento della terza settimana in separato periodo in modo individuale, secondo un programma che sarà definito con gli stessi lavoratori interessati. La quarta settimana e le eventuali eccedenze potranno essere godute collettivamente in periodo da concordare tra direzione aziendale e Rappresentanza sindacale unitaria o individualmente con accordo tra le parti interessate.

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o uffici o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato d'impresa.

Nei casi di alto utilizzo delle capacità produttive, direzione e R.S.U. potranno concordare particolari modalità di scaglionamento delle ferie nell'arco dell'anno.

Per le festività elencate nella prima parte dell'art. 3 - Parte impiegati e Quadri del presente contratto cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo.

Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi.

Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione.

All'impiegato che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane.

Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. **Dal 1° marzo 2025 daranno diritto alla maturazione del rateo di ferie le sospensioni /riduzioni dal lavoro con ricorso alla CIG fino a due settimane di cassa nell'arco del mese.**

I giorni di ferie - eccedenti il periodo minimo di quattro settimane - eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata sulla base della retribuzione in atto dal momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.

Omissis

#### Art. 8 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Omissis

A far data dal 1° marzo 2025 per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 D.lgs. n.151/2001 lett. a) e b), l'indennità prevista nella misura del 30 % della retribuzione è integrata fino al 60% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui è prevista dalla legge un'indennità superiore al 30%.

Recepimento in sede di stesura dell'Art. 2 c. 6 lettera l/4 del D.lgs. n. 105/2022

Omissis

#### Art. 12 - Preavviso

Il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue per l'impiegato o quadro che abbia superato il periodo di prova:

Anzianità di servizio	Mesi di preavviso secondo i livelli		
Fino a 5 anni	livelli 8°-7° 2 mesi	livelli 6°-5° 1 mese e mezzo	livelli 4°-3°-2° 1 mese
Da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento quanto ~~Le dimissioni saranno comunicati o confermate per iscritto, a mezzo biglietto postale raccomandato~~ **dovranno essere comunicate in modalità esclusivamente telematica secondo le norme di legge vigenti.** ~~La data della disdetta è quella di spedizione del biglietto di comunicazione~~ **La data delle dimissioni sarà quella indicata nella modulistica telematica. Il licenziamento sarà comunicato per iscritto a mezzo raccomandata o modalità equivalente.**

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo matrimoniale.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato o quadro licenziato dei congrui permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalle Parti in rapporto alle esigenze dell'azienda e dell'impiegato.

La Parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui al presente articolo deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato o quadro un importo corrispondente alla retribuzione globale di fatto per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

**Per il lavoratore che abbia effettuato, nei 36 mesi precedenti alla presentazione delle dimissioni, un intervento formativo, certificato da società produttrici di impianti, macchinari e/o software, da società o centri di formazione professionale, che lo renda titolare di certificazione o attestato professionale, ed il cui costo sia sostenuto dall'azienda, i termini di preavviso sono incrementati di n. 1 mese.**

#### Art. 46 - Definizione ed elementi della retribuzione

**Settori tessile-abbigliamento-moda, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli**

##### 1 - RETRIBUZIONE NAZIONALE

L'ammontare dell'elemento retributivo nazionale per il periodo di vigenza del presente CCNL è definito nei valori di cui alle tabelle seguenti

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different parties in a legal or contractual context.

SETTORE TESSILI E ABBIGLIAMENTO

livelli	Parametri	Minimi dal 1/02/2022	incrementi	Minimi dal 1/01/ 2025	incrementi	Minimi dal 01/01/2026	incrementi	Minimi dal 01/01/2027	incrementi a regime
8	229	2.294,34 €	127,22 €	2.421,56 €	76,33 €	2.497,90 €	50,89 €	2.548,78 €	254,44
7	214	2.165,73 €	118,89 €	2.284,62 €	71,33 €	2.355,95 €	47,56 €	2.403,51 €	237,78
6	203	2.032,22 €	112,78 €	2.145,00 €	67,67 €	2.212,66 €	45,11 €	2.257,77 €	225,56
5	191	1.904,62 €	106,11 €	2.010,73 €	63,67 €	2.074,40 €	42,44 €	2.116,84 €	212,22
<b>4</b>	<b>180</b>	<b>1.802,56 €</b>	<b>100,00 €</b>	<b>1.902,56 €</b>	<b>60,00 €</b>	<b>1.962,56 €</b>	<b>40,00 €</b>	<b>2.002,56 €</b>	<b>200,00</b>
3 bis	175	1.761,28 €	97,22 €	1.858,50 €	58,33 €	1.916,84 €	38,89 €	1.955,72 €	194,44
3	170	1.720,03 €	94,44 €	1.814,47 €	56,67 €	1.871,14 €	37,78 €	1.908,92 €	188,89
2bis	163	1.669,04 €	90,56 €	1.759,60 €	54,33 €	1.813,93 €	36,22 €	1.850,15 €	181,11
2	155	1.624,36 €	86,11 €	1.710,47 €	51,67 €	1.762,14 €	34,44 €	1.796,58 €	172,22
1	100	1.281,95 €	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-

SETTORE CALZATURE

Livelli	Parametri	Minimi dal 01/02/2022	Minimi dal 01/01/2025		Minimi dal 01/01/2026		Minimi dal 01/01/2027		Aumenti
			Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	
8	229,00	2304,39	127,22	2431,61	76,33	2507,94	50,89	2558,83	254,44
7	214,00	2142,11	118,89	2261,00	71,33	2332,33	47,56	2379,89	237,78
6	203,00	1982,64	112,78	2095,42	67,67	2163,08	45,11	2208,19	225,56
5	191,00	1882,46	106,11	1988,57	63,67	2052,24	42,44	2094,68	212,22
<b>4</b>	<b>180,00</b>	<b>1802,82</b>	<b>100,00</b>	<b>1902,82</b>	<b>60,00</b>	<b>1962,82</b>	<b>40,00</b>	<b>2002,82</b>	<b>200,00</b>
3 bis	175,00	1761,28	97,22	1858,50	58,33	1916,84	38,89	1955,72	194,44
3	170,00	1720,25	94,44	1814,70	56,67	1871,36	37,78	1909,14	188,89
2bis	163,00	1669,10	90,56	1759,66	54,33	1813,99	36,22	1850,21	181,11
2	155,00	1624,55	86,11	1710,66	51,67	1762,32	34,44	1796,77	172,22
1	100,00	1279,53	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-	<b>1.558,00 €</b>	-

PELLE E CUOIO

Livelli	Parametri	Minimi dal 01/02/2022	Minimi dal 01/01/2025		Minimi dal 01/01/2026		Minimi dal 01/01/2027		Aumenti
			aumenti	Minimi	aumenti	Minimi	aumenti	Minimi	
6	224	2.193,97	96,18	2.290,15	75,08	2.365,23	50,06	2.415,29	250,28
5	208	1.991,72	116,2	2.107,92	69,72	2.177,64	46,48	2.224,12	232,4
4s	192	1.860,34	107,26	1.967,60	64,36	2.031,96	42,91	2.074,87	214,53
<b>4</b>	<b>179</b>	<b>1.803,86</b>	<b>100</b>	<b>1.903,86</b>	<b>60</b>	<b>1.963,86</b>	<b>40</b>	<b>2.003,86</b>	<b>200</b>
3	173	1.732,45	96,65	1.829,10	57,99	1.887,09	38,66	1.925,75	193,3
2	160	1.638,38	89,39	1.727,77	53,63	1.781,40	35,75	1.817,15	178,77
1	-	1.280,97	-	1.558,00	-	1.558,00	-	1558,00	-



**UNA TANTUM**

Con la retribuzione afferente al mese di febbraio 2025, a tutti i lavoratori e lavoratrici in forza alla data del 1° gennaio 2025, sarà corrisposta a titolo di una tantum una somma forfetaria pari ad 100,00 euro lordi. Tale importo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta, indiretta e differita di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'importo in oggetto è uguale per tutti i livelli di inquadramento e, pertanto, non verrà effettuato alcun ricalcolo in relazione al livello di appartenenza.

In caso di lavoro svolto nella modalità part-time l'importo una tantum verrà riproporzionato in base all'orario di lavoro concordato.

Nota a verbale.

Le parti firmatarie si danno atto di avere definito l'ammontare dell'elemento retributivo nazionale per il 1° livello di ogni singolo settore in via convenzionale.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, some being simple initials and others more elaborate cursive or stylized marks.