

## Tessili e Abbigliamento (Industria)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
SMI Sistema Moda Italia assistita da Confindustria Moda e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil	31.1.2022 <sup>1</sup>	1.4.2020	31.3.2024	31.3.2024	-

<sup>1</sup>Integrato con circolare SMI Sistema Moda Italia del 3.2.2022. Le Parti estendono, a decorrere dall'1.4.2022, il campo di applicazione al comparto Retifici da pesca.

Nella presente scheda di sintesi, all'interno degli elementi contrattuali, non è sintetizzata la normativa specifica che regolamenta i sottosettori o comparti previsti dal CCNL di riferimento

Livelli	Qualifiche	Elemento retributivo nazionale (E.R.N.) <sup>2</sup>				Contingenza <sup>3</sup>
		Fino al 31.3.2020	1.4.2022	1.1.2023	1.4.2023	
8	Quadri	2.173,24	2.198,64	2.230,39	2.264,68	
7	Impiegati direttivi	2.049,70	2.073,70	2.103,70	2.136,10	
6	Impiegati di concetto	1.924,49	1.946,89	1.974,89	2.005,13	
5	Impiegati di concetto - intermedi - operai specializzati	1.802,76	1.823,76	1.850,01	1.878,36	
4	Impiegati d'ordine - intermedi - operai specializzati	1.714,95	1.734,95	1.759,95	1.786,95	
3S	Impiegati d'ordine - operai specializzati	1.675,42	1.695,02	1.719,52	1.745,98	
3	Impiegati d'ordine - operai specializzati	1.638,13	1.657,33	1.681,33	1.707,25	
2S	Impiegati d'ordine - operai qualificati	1.590,85	1.609,45	1.632,70	1.657,81	
2	Impiegati d'ordine - operai qualificati	1.556,18	1.574,38	1.597,13	1.621,70	
1	Operai comuni	1.237,20	1.251,60	1.269,60	1.289,04	
<i>Viaggiatori e piazzisti</i>						
	1 <sup>a</sup> categoria	1.852,27	1.874,67	1.902,67	1.932,91	
	2 <sup>a</sup> categoria	1.747,47	1.768,47	1.794,72	1.823,07	

<sup>1</sup>Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'impresa non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'impresa. L'inquadramento del jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte

<sup>2</sup>Conglobata nell'Elemento Retributivo Nazionale

<sup>3</sup>Per le aziende terziste nel Mezzogiorno, gli aumenti contrattuali previsti per la generalità dei lavoratori entreranno in vigore rispettivamente al: 1.10.2022; 1.7.2023 e 1.10.2023

Fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile						
Livelli	Qualifiche	Elemento retributivo nazionale (E.R.N.)				Contingenza <sup>1</sup>
		Fino al 31.3.2022	1.4.2022	1.1.2023	1.4.2023	
6	Impiegati direttivi	1.945,28	1.967,68	1.995,68	2.025,92	
5	Impiegati di concetto - intermedi	1.821,98	1.842,98	1.869,23	1.897,58	
4	Impiegati - intermedi - operai	1.668,39	1.688,39	1.713,39	1.740,39	
3	Impiegati - operai specializzati	1.555,15	1.574,35	1.598,35	1.624,27	
2	Operai specializzati	1.450,76	1.468,96	1.491,71	1.516,28	
1	Operai comuni	1.295,17	1.309,57	1.327,57	1.347,01	

<sup>1</sup>Conglobata nell'Elemento Retributivo Nazionale

Retifici meccanici da pesca						
Livelli	Qualifiche	Minimi				Contingenza <sup>1</sup>
		Fino al 31.3.2022	1.4.2022	1.1.2023	1.4.2023	
8	Quadri	2.110,61	2.136,01	2.167,76	2.202,05	
7	Impiegati	2.001,59	2.025,59	2.055,59	2.087,99	
6	Impiegati - Operai	1.849,50	1.871,90	1.899,90	1.930,14	
5	Impiegati - Operai	1.726,74	1.747,74	1.773,99	1.802,34	
4	Impiegati - Operai	1.685,89	1.705,89	1.730,89	1.757,89	
3	Impiegati - Operai	1.642,75	1.661,95	1.685,95	1.711,87	
2	Impiegati - Operai	1.556,26	1.574,46	1.597,21	1.621,78	
1	Operai	1.232,45	1.846,85	1.264,85	1.284,29	

<sup>1</sup>Conglobata nei minimi

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	
1	€ 51,65			6% dell'ERN	

<sup>1</sup> Conglobato nell'elemento retributivo nazionale (e nei minimi retributivi per la fotoincisione)

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale <sup>1</sup>
13	26	173 normale; 156 turnisti 6x6	40 ore distribuite su 5 giorni; 36 ore distribuite su 6 giorni turnisti

<sup>1</sup>Il periodo di cui all'art. 4, c. 3, D.Lgs. 66/2003 è fissato in 12 mesi

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
<b>RETRIBUTIVI</b>	<p><b>Una tantum</b> non prevista</p> <p><b>Premi aziendali e di risultato/Elemento di garanzia retributiva</b> a far data dall'1.4.2000, il premio di produzione serico di cui all'accordo 18.11.1983, verrà congelato in cifra nel valore aziendalemente corrisposto alla data del 31.3.2000 per i lavoratori in forza a tale data. Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tali premi nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori annui: € 1.311,80, liv. 8; € 1.265,32, liv. 7; € 1.123,29, liv. 6; € 1.025,68, liv. 5; € 912,06, liv. 4; € 848,02, liv. 3; € 778,82, liv. 2; € 670,88, liv. 1. Ai suddetti valori verrà aggiunto quello corrispondente a eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione.</p>

RETRIBUTIVI	<p>Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tali premi nel precedente rapporto verranno corrisposte unitamente le somme sopra riportate con le seguenti modalità:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Periodo</th> <th style="text-align: center;">Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Primi 12 mesi</td> <td style="text-align: center;">Nessun importo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 13° al 18° mese</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 19° al 24° mese</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 25° al 30° mese</td> <td style="text-align: center;">60%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 31° al 36° mese</td> <td style="text-align: center;">80%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 37° mese</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>le modalità di calcolo dei suddetti premi sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dall'accordo 18.11.1983.</p> <p><b>Fotoincisione tessile</b> - a far data dall'1.7.2004, il premio di produzione di cui all'accordo 9.1.1984, verrà congelato in cifra nel valore aziendalemente corrisposto alla data del 30.6.2004 per i lavoratori in forza a tale data. Per i lavoratori assunti dopo tale data, che già percepivano tali premi nel precedente rapporto di lavoro, verranno interamente corrisposti dal momento dell'assunzione i seguenti valori annui: € 1.329,29, liv. 6; € 1.164,72, liv. 5; € 1.016,69, liv. 4; € 917,37, liv. 3; € 863,88, liv. 2; € 779,31, liv. 1. Ai suddetti valori verrà aggiunto quello corrispondente a eventuali superminimi collettivi mensili in atto nell'azienda di destinazione. Ai lavoratori assunti dopo la suddetta data che non percepivano tali premi nel precedente rapporto verranno corrisposte unitamente le somme sopra riportate con le seguenti modalità:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Periodo</th> <th style="text-align: center;">Valore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Primi 6 mesi</td> <td style="text-align: center;">Nessun importo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 7° al 12° mese</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 13° al 18° mese</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 19° al 24° mese</td> <td style="text-align: center;">60%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 25° al 30° mese</td> <td style="text-align: center;">80%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dal 31° mese</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>le modalità di calcolo dei suddetti premi sugli istituti diretti e differiti di legge e di contratto saranno quelle previste dall'accordo 9.1.1984</p> <p><b>EGR</b> - a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base la ccnl, sarà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva. Tale importo annuo, pari a € 300,00 lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno, ai lavoratori in forza all'1.1. di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'EGR di quanto individualmente erogato. L'importo dell'EGR che è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori e per i lavoratori a tempo parziale. Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza</p>	Periodo	Valore	Primi 12 mesi	Nessun importo	Dal 13° al 18° mese	20%	Dal 19° al 24° mese	40%	Dal 25° al 30° mese	60%	Dal 31° al 36° mese	80%	Dal 37° mese	100%	Periodo	Valore	Primi 6 mesi	Nessun importo	Dal 7° al 12° mese	20%	Dal 13° al 18° mese	40%	Dal 19° al 24° mese	60%	Dal 25° al 30° mese	80%	Dal 31° mese	100%
	Periodo	Valore																											
	Primi 12 mesi	Nessun importo																											
	Dal 13° al 18° mese	20%																											
	Dal 19° al 24° mese	40%																											
	Dal 25° al 30° mese	60%																											
	Dal 31° al 36° mese	80%																											
	Dal 37° mese	100%																											
	Periodo	Valore																											
	Primi 6 mesi	Nessun importo																											
Dal 7° al 12° mese	20%																												
Dal 13° al 18° mese	40%																												
Dal 19° al 24° mese	60%																												
Dal 25° al 30° mese	80%																												
Dal 31° mese	100%																												
<b>Indennità trasferta</b>	rimborso spese sostenute per viaggio, vitto e alloggio. Ai lavoratori occasionalmente inviati in trasferta le ore di viaggio eccedenti l'orario normale di lavoro verranno retribuite con il 100% dell'Elemento Retributivo Nazionale																												
<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																												
<b>Tredicesima</b>	1 mensilità, da corrispondere in occasione del Natale																												
<b>Quattordicesima</b>	non prevista																												
<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste																												
<b>Scatti anzianità</b>	4 biennali: dall'1.4.2002 gli importi previsti dal CCNL sono sostituiti dai seguenti valori: € 12,91, liv. 8; € 11,88, liv. 7; € 10,33, liv. 6; € 9,81, liv. 5; € 8,26, liv. 4; € 7,75, liv. 3; € 7,23, liv. 2; € 6,71, liv. 1																												
<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista																												
<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	<p>ammessi nel limite individuale di 250 ore annue. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale di 160 ore per dipendente. Le ore effettuate oltre le 160 e fino alle 250 saranno recuperate su richiesta del dipendente, nel seguente modo: <b>a.</b> il 50% trasformati in riposi compensativi da godere in date da indicare dal lavoratore; <b>b.</b> il 50% trasformati in riposi compensativi da godere in date da indicare dal datore di lavoro. Non sono considerate straordinarie le ore di lavoro prestate tra la 37<sup>a</sup> e la 40<sup>a</sup> settimanale nei regimi di orario basati su turni di 6 ore (6x6); tali ore sono retribuite con quote orarie supplementari, determinate con il divisore orario previsto dal Ccnl.</p> <p><b>Maggiorazioni:</b> <b>a.</b> 35%, prime 5 ore settimanali straordinario diurno; <b>b.</b> 40%, straordinario diurno per mezzora continuativamente prestata dai turnisti; <b>c.</b> 44%, notturno (dalle ore 22.00 alle ore 6.00); <b>d.</b> 45,5%, lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte; <b>e.</b> 38%, lavoro domenicale e festivo diurno; lavoro notturno rotazione 6x6; <b>f.</b> 45%, straordinario diurno ore successive alle prime 5 settimanali; <b>g.</b> 56%, straordinario notturno; <b>h.</b> 61%, straordinario notturno per mezzora continuativamente prestata dai turnisti; <b>i.</b> 54%, lavoro domenicale e festivo notturno; <b>l.</b> 61%, straordinario festivo diurno; <b>m.</b> 67%, straordinario festivo diurno per mezzora continuativamente prestata dai turnisti; <b>n.</b> 66%, straordinario festivo notturno; <b>o.</b> 72%, straordinario festivo notturno per mezzora continuativamente prestata dai turnisti.</p> <p><b>Maggiorazione mancato riposo squadre:</b> <b>a.</b> 40%, straordinario diurno; <b>b.</b> 61%, straordinario notturno; <b>c.</b> 67%, straordinario festivo; <b>d.</b> 72%, straordinario festivo notturno.</p> <p><b>Banca ore</b> - Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno regolarmente corrisposte con la retribuzione afferente al mese in cui queste sono state effettuate. A decorrere dall'1.1.2014 per i lavoratori a tempo parziale potranno confluire nella banca delle ore le prime 32 ore di lavoro supplementare. Confluiranno inoltre le giornate di permesso per ex festività. I riposi compensativi dovranno essere usufruiti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria alle seguenti condizioni: <b>a.</b> richiesta da parte del lavoratore con almeno 48 ore di preavviso; <b>b.</b> le assenze contemporanee a tale titolo non potranno superare il 3% del personale. I permessi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati. Con decorrenza 1.1.2005 confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruiti in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali</p>																												
<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	prevista a livello aziendale e riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal Ccnl o da altri livelli di contrattazione. La contrattazione con contenuto economico sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione degli obiettivi definiti e nei programmi concordati; conseguentemente tali erogazioni avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione. L'accordo economico aziendale ha durata triennale. Unitamente agli incrementi retributivi dell'ERN le parti individuano i seguenti ulteriori importi che vengono destinati alla contrattazione aziendale: <b>a.</b> € 280,00 lordi per il periodo 4/2014 - 3/2015 (4/2015 - 3/2016 per i comparti Tessilivari/Torcitura e Filatura serica); <b>b.</b> € 280,00 lordi per il periodo 4/2015 -																												

RETRIBUTIVI		3/2016 (4/2016 - 3/2017 per i comparti Tessilivari/Torcitura e Filatura serica). Nei casi in cui entro il 31 marzo di ciascuno dei suddetti anni, non verrà effettuata la contrattazione aziendale con specifico riferimento agli importi di cui sopra, con la retribuzione del mese di aprile 2015 e 2016 (2016 e 2017 per i comparti Tessilivari/Torcitura e Filatura serica) gli stessi importi saranno corrisposti a tutti i lavoratori in forza all'azienda alla data di erogazione. Questi importi si intendono omnicomprensivi di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il Tfr, saranno commisurati in dodicesimi in relazione all'effettivo servizio nel periodo di riferimento (1° aprile - 31 marzo) e saranno riproporzionati per i lavoratori a tempo parziale in relazione al minor orario contrattuale. I suddetti importi sono riferiti esclusivamente ai periodi sopra indicati e cesseranno ogni loro effetto dall'1.4.2016 (1.4.2017 per i comparti Tessilivari/Torcitura e Filatura serica)																
	<b>Indennità</b>	<b>a.</b> tumi a scacchi: maggiorazione dell'1,64%; <b>b.</b> scolastica: concordata aziendalmente; <b>c.</b> per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta la maggiorazione dell'1,38% della retribuzione contrattuale (non è dovuta nei casi di riduzione dell'orario fino a 11 ore complessive di lavoro se si tratta di lavoro a 2 squadre e fino a 12 ore 1/2 se si tratta di lavoro a 3 squadre); <b>d.</b> di trasferimento: al lavoratore deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio per trasporto, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari. È dovuta inoltre un'indennità pari a 1/2 mensilità di retribuzione per i lavoratori senza familiari a carico ovvero una mensilità per i lavoratori con familiari a carico sempreché questi lo seguano nel trasferimento																
	<b>Mansioni discontinue</b>	l'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non può superare le 48 ore medie settimanali. In funzione della peculiare tipologia e delle caratteristiche delle mansioni svolte, tale durata media dell'orario di lavoro è calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi. Si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone. Agli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia non fruente, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, chiamati a prestare servizio in giorni di domenica con riposo compensativo, verrà corrisposta la percentuale di maggiorazione del 38%. Per i lavoratori discontinui le ore prestate oltre il normale orario contrattuale di 40 ore settimanali della generalità degli altri lavoratori e nell'ambito del loro orario normale contrattuale saranno compensate con quote orarie di retribuzione ordinaria fino alla 50a ora settimanale compresa, ovvero 72 <sup>a</sup> ora settimanale per i custodi e portieri fruente, nello stabilimento o immediate dipendenze, di alloggio e di altre eventuali agevolazioni a esso pertinenti, e con quote orarie di retribuzione maggiorate delle percentuali di straordinario, per le ore eccedenti tali limiti. Ai lavoratori discontinui è estesa la medesima riduzione di orario prevista per gli altri lavoratori dell'azienda. Ai lavoratori discontinui operanti su turni avvicendati nell'arco delle 24 ore si applica la normativa dell'art. 39 (Lavoro a squadre), ai soli fini della maggiorazione dell'1,38%																
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	le tariffe di cottimo dovranno consentire all'operaio di conseguire un guadagno non inferiore al minimo di paga contrattuale stabilito per la categoria maggiorato del 4,13%. Nel caso in cui per cause non dipendenti dalla sua capacità o volontà, un operaio lavorando a cottimo non raggiungesse il suddetto guadagno, la retribuzione gli sarà integrata fino a raggiungerlo																
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità																
<b>Vitto e alloggio</b>	indennità sostitutiva mensa: € 0,34, fermo restando le misure più elevate in atto aziendalmente																	
ORARIO	<b>Ferie</b>	<p><b>a. Operai:</b> 4 settimane;</p> <p><b>b. Intermedi:</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 12 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>Da 12 a 20 anni</td> <td>4 settimane + 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Oltre 20 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>c. Impiegati:</b></p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 10 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>Da 10 a 18 anni</td> <td>4 settimane + 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Oltre 18 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </tbody> </table> <p>tre settimane saranno normalmente consecutive (da fruire fra giugno e settembre), mentre la quarta verrà goduta in separato periodo. In caso di particolari esigenze, l'azienda può programmare un periodo di ferie consecutive di due settimane, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordate individualmente nei mesi da giugno a settembre. In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai 3 anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di 4 settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva</p> <p><i>Norme transitorie</i> - per il lavoratori intermedi ed impiegati in forza al 21.5.2010, l'anzianità di servizio ai fini del periodo di ferie decorre dal 21.5.2010</p>	Anzianità	Periodo	Fino a 12 anni	4 settimane	Da 12 a 20 anni	4 settimane + 1 giorno	Oltre 20 anni	5 settimane	Anzianità	Periodo	Fino a 10 anni	4 settimane	Da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno	Oltre 18 anni	5 settimane
	Anzianità	Periodo																
	Fino a 12 anni	4 settimane																
	Da 12 a 20 anni	4 settimane + 1 giorno																
	Oltre 20 anni	5 settimane																
Anzianità	Periodo																	
Fino a 10 anni	4 settimane																	
Da 10 a 18 anni	4 settimane + 1 giorno																	
Oltre 18 anni	5 settimane																	
<b>Permessi retribuiti</b>	<b>a.</b> brevi permessi per comprovate necessità familiari, qualora siano già stati esauriti gli altri permessi; <b>b.</b> ai componenti la RSU: 2 ore annue per dipendente per le aziende che occupano da 15 a 120 dipendenti e 8 ore mensili per le aziende con più di 120 dipendenti; <b>c.</b> fino a una giornata lavorativa al mese (le ore sono cumulabili anche quadrimestralmente), ai lavoratori membri di comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali, per il disimpegno delle loro funzioni; <b>d.</b> 3 giorni per lutto familiare; <b>e.</b> al donatore di midollo osseo, permessi retribuiti nella misura necessaria all'effettuazione del ciclo di analisi; <b>f.</b> studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonerano dal prestare lavoro straordinario o nei giorni di riposo settimanale. Permessi retribuiti per i giorni d'esame più i due giorni precedenti la sessione di esami. Diritto allo studio: 100 ore pro capite (elevate a 200 per i lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento e l'approfondimento della lingua italiana), usufruibili anche in un solo anno. Tale diritto è concesso ad un massimo del 2% della forza lavoro, con il minimo di una unità; <b>g.</b> dall'1.3.2002, 1 giornata ai lavoratori eletti nell'Assemblea del Fondo PREVIMODA per la partecipazione alle riunioni dell'Assemblea del fondo stesso; <b>h.</b> 10 ore per assemblee dei lavoratori; <b>i.</b> alle rappresentanze sindacali unitarie, per l'espletamento del loro mandato; <b>l.</b> 150 ore annue pro capite per la formazione professionale dei lavoratori; <b>m.</b> il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio/adozione/affidamento, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni																	
<b>Riduzione orario</b>	<b>a.</b> 56 ore per i giornalieri; <b>b.</b> 64 ore per i lavoratori a schema 5x8 con riposo a scorrimento. <b>c.</b> 24 ore per lavoratori 6 giorni su 6 con orario settimanale di 36 ore; <b>d.</b> 52 ore per gli addetti alle squadre. Se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, ulteriore riduzione di 8 ore. I compensi pari a 1/26 della retribuzione lorda mensile previsti per la coincidenza del 15.8 con la domenica o con il sabato o con il periodo feriale e per la festività del 4.11, anziché essere corrisposti nei periodi di paga di agosto e novembre, saranno corrisposti in occasione del godimento delle predette riduzioni di orario. Resta a carico dell'azienda la differenza tra detti compensi e la retribuzione corrispondente alle riduzioni predette																	
<b>Festività</b>	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono. Per le festività coincidenti con il sabato, con la domenica, o con il periodo feriale è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, 1/26 della retribuzione mensile																	
<b>Festività soppresse</b>	riposi compensativi di 8 ore per 4 giorni in regime di prestazione su 5 giorni; riposi compensativi di 6 ore per 5 giorni in regime di prestazione su 6 giorni. Dette ore confluiranno nella Banca ore																	

ORARIO	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore all'anno (1° gennaio - 31 dicembre). A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, in periodi di minore intensità lavorativa (nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità), una pari entità di ore di riduzione; viceversa, a fronte di una riduzione dell'orario contrattuale corrisponderà una pari entità di ore prestate oltre l'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta una maggiorazione del 12% per le prime 48 ore di superamento e del 15% per le successive <i>Flessibilità tempestiva</i> - può essere applicata in caso di variazioni imprevedibili ed urgenti della domanda di lavoro. Al verificarsi di tale necessità l'azienda dovrà dare preventiva comunicazione alle R.S.U. Analoga procedura verrà utilizzata per individuare le modalità del recupero o del supero in funzione delle esigenze organizzative e tecnico produttive aziendali. La compensazione tra le ore di supero e ore di riduzione dovrà avvenire nell'arco di 12 mesi dall'inizio del ciclo di flessibilità. I lavoratori interessati alla flessibilità percepiranno la retribuzione piena sia nei periodi di supero che in quelli di recupero. Per le ore prestate oltre il normale orario di lavoro, maggiorazione del 21% (tale maggiorazione è da erogare contestualmente con la retribuzione del mese di superamento). Nel caso di utilizzo di ore di flessibilità tempestiva queste verranno sottratte dal monte ore delle 104 di flessibilità ordinaria. La suddetta normativa non prevede prestazioni domenicali																									
	<b>Permanenza massima passaggio cat. Superiore</b>	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 3 mesi, continuativamente o a periodi frazionati nell'arco di 24 mesi, salvo sostituzione di lavoratori assenti. A titolo sperimentale e per la vigenza del CCNL 1.4.2020 – 31.3.2024, tale limite è elevato a 5 mesi. Il lavoratore che ritorni alle precedenti mansioni dopo aver sostituito per almeno 6 mesi un assente con diritto alla conservazione del posto ha diritto a conservare il 50% della differenza tra le due retribuzioni. Il passaggio alla qualifica di quadro avviene dopo 6 mesi nel disimpegno delle mansioni proprie di quadro																									
	<b>Passaggio qualifica superiore</b>	in caso di passaggio di qualifica da operaio a intermedio o impiegato e da intermedio a impiegato, l'anzianità di servizio prestata nelle qualifiche di provenienza deve valere agli effetti delle ferie e del preavviso																									
	<b>Malattia</b>	<b>a.</b> conservazione del posto per 13 mesi (394 giorni), elevato a 15 mesi dall'1.9.2010 per gravi patologie certificate dovute a malattie degenerative; nel caso di più malattie tale periodo si intende riferito ad un arco temporale di 30 mesi; <b>b.</b> trattamento economico: A) <i>Impiegati e intermedi</i> : 100% della retribuzione nei primi 4 mesi; 50% della retribuzione nei mesi successivi; B) <i>Operai</i> : 50% della retribuzione dal 1° al 3° giorno; integrazione dell'indennità INPS al 100% dal 4° al 180° giorno. In aggiunta, ove venisse a mancare il trattamento a carico dell'INPS, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della retribuzione per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese e fino al termine del periodo di conservazione del posto																									
ASSENZE	<b>Infortunio</b>	conservazione del posto e integrazione indennità Inail al 100% della retribuzione fino alla guarigione clinica																									
	<b>Maternità</b>	<b>a.</b> <i>Impiegate e intermedi</i> : integrazione indennità Inps nella misura del 100% della retribuzione per i primi 5 mesi di assenza obbligatoria e, per le lavoratrici già in forza all'1.7.1995, del 27% della retribuzione per il 6° mese di assenza facoltativa; <b>b.</b> <i>Operaie</i> : integrazione indennità Inps al 90% della retribuzione solo per i 5 mesi di astensione obbligatoria. La suddetta maggiorazione è aumentata al 100% della retribuzione netta normale, con decorrenza 1.1.2005																									
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione																									
	<b>Permessi</b>	vedere permessi retribuiti																									
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	le ore perdute per cause indipendenti dalla volontà delle parti possono essere recuperate, a regime normale, con le seguenti modalità: qualora il recupero sia effettuato oltre il normale orario contrattuale, deve essere contenuto nel limite massimo di un'ora giornaliera, o in caso di orario ridotto, sino alla concorrenza di 8 ore nella giornata; nel caso di giornata ferial non lavorata il recupero stesso potrà essere effettuato trasferendo a tale giornata le ore perdute <i>Operai</i> : in caso di interruzione del rapporto di lavoro sarà corrisposto il seguente trattamento: <b>a.</b> per le ore perdute ma passate nello stabilimento, intera retribuzione, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori; <b>b.</b> per le ore perdute per le quali gli operai pur non essendo trattenuti in azienda non vennero preavvisati in tempo utile, recupero a regime normale; nel caso in cui il recupero non venga disposto, 80% della retribuzione per la prima giornata di sospensione; <b>c.</b> per le ore perdute per le quali gli operai siano stati preavvisati, nessuna retribuzione, fermo restando la facoltà di recupero a regime normale. Nel caso di sospensione di durata superiore a 15 giorni nonché nel caso di riduzione del lavoro a meno di 24 ore settimanali per un periodo di 4 settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso <i>Impiegati e intermedi</i> : in caso di interruzione la retribuzione non subirà riduzioni																									
	<b>Aspettative</b>	<b>a.</b> massimo 3 anni, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi riabilitativi; <b>b.</b> massimo 3 mesi, ai familiari di tossicodipendenti, per collaborare ai programmi di riabilitazione; <b>c.</b> alla lavoratrice madre adibita al lavoro a squadre che comprenda turni anche notturni, per necessità di assistenza al figlio di età inferiore a 18 mesi; <b>d.</b> massimo 4 mesi, al lavoratore che abbia avuto un periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita; <b>e.</b> non superiore a 2 anni (periodo continuativo o frazionato), per gravi e documentati motivi familiari; <b>f.</b> nell'ambito del periodo di cui sopra, al lavoratore con anzianità non inferiore a 1 anno, da 15 giorni ad un massimo di 3 mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario; <b>g.</b> per cariche pubbliche e sindacali, aspettativa per tutta la durata del mandato (vedere legge 300/1970); <b>h.</b> massimo 30 giorni di calendario, ai lavoratori che intraprendono un percorso di adozione; Tali periodi di aspettativa non possono comportare l'assenza contemporanea di oltre il 2% dei lavoratori																									
	<b>Prova</b>	6 mesi, liv. 7 e 8; 5 mesi, liv. 6 e 5; 3 mesi, liv. 4; 2 mesi, liv. 3 e 2; 1 mese, liv. 1. Per le assunzioni a termine di durata fino a 6 mesi la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotto della metà. La malattia e l'infortunio intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari all'evento morboso. Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia fruito. Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora 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																									
	GESTIONE	<b>Preavviso</b>	<b>a.</b> <i>Operai</i> : 2 settimane lavorative, liv. 3 e 4 e 5; 1 settimana lavorativa, rimanenti livelli; <b>b.</b> <i>Intermedi</i> : <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>1 mese 1/2</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <b>c.</b> <i>Impiegati</i> : <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>liv. 2, 3 e 4</th> <th>liv. 5 e 6</th> <th>liv. 7 e 8</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>1 mese</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>1 mese 1/2</td> <td>2 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>4 mesi</td> </tr> </tbody> </table> per gli impiegati e gli intermedi i termini di preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese	Anzianità	Periodo	Fino a 5 anni	1 mese	Da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	Oltre 10 anni	2 mesi	Anzianità	liv. 2, 3 e 4	liv. 5 e 6	liv. 7 e 8	Fino a 5 anni	1 mese	1 mese 1/2	2 mesi	Da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	2 mesi	3 mesi	Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi
		Anzianità	Periodo																								
	Fino a 5 anni	1 mese																									
Da 5 a 10 anni	1 mese 1/2																										
Oltre 10 anni	2 mesi																										
Anzianità	liv. 2, 3 e 4	liv. 5 e 6	liv. 7 e 8																								
Fino a 5 anni	1 mese	1 mese 1/2	2 mesi																								
Da 5 a 10 anni	1 mese 1/2	2 mesi	3 mesi																								
Oltre 10 anni	2 mesi	3 mesi	4 mesi																								

<b>GESTIONE</b>	<b>Tirocinio</b>	non regolamentato																																																																															
	<b>Assunzioni agevolate</b>	<p><b>a. lavoratori di età superiore a 20 anni con mansioni operaie</b> - è ammesso un periodo di addestramento nelle mansioni stesse per una durata prestabilita in relazione alla natura delle prestazioni richieste e non superiore a 12 mesi, con la retribuzione contrattuale del personale di manovalanza; <b>b. giovani con diploma o attestato di qualifica</b> - in attuazione dell'art. 22 della L. 56/1987, in caso di assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un Istituto professionale o di attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'art. 14 della L. 845/1978, la retribuzione massima per un periodo di 6 mesi, sarà pari a quella del livello immediatamente inferiore a quello di inquadramento contrattuale per le mansioni svolte</p>																																																																															
	<b>Apprendistato</b>	<p><b>Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 167/2011) - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</b> - <b>a.</b> Limiti numerici: il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Quest'ultimo, nel caso in cui non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere fino a 3 apprendisti; <b>b.</b> Limiti di età: possono essere assunti soggetti che abbiano compiuto i 15 anni e fino al raggiungimento del 25esimo anno di età; <b>c.</b> Durata: determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a 3 anni. Qualora l'apprendista, dopo il raggiungimento della qualifica professionale, proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno; <b>d.</b> Formazione: il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni; <b>e.</b> Inquadramento e retribuzione: l'apprendista verrà inquadrato nel livello previsto per la qualifica da conseguire. Il trattamento economico è determinato dalle seguenti percentuali rapportate all'ERN del livello di inquadramento: 60% per i primi 12 mesi; 70% per i successivi 12 mesi; 80% per i successivi 18 mesi e 90% per gli eventuali successivi 12 mesi; <b>f.</b> Risoluzione: in caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva prevista dal Ccnl vigente;</p> <p><b>Apprendistato Professionalizzante</b> - <b>a.</b> Limiti di età: può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 (17 anni se in possesso di una qualificazione professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005) e i 29 anni. Può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni; <b>b.</b> Prova: non superiore 6 mesi, ridotti a 3 mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi; <b>c.</b> Durata: la durata massima del periodo di apprendistato è fissata in 6 mesi, mentre la durata massima per tutte le qualifiche e per tutti i livelli è di 3 anni. Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato, applicabile sul terzo ed ultimo periodo, è riconosciuta ai lavoratori che, prima del contratto di apprendistato, abbiano svolto presso la stessa azienda, un periodo di pari durata di stage o tirocinio. Le parti si riservano di individuare mansioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per le quali potranno essere concordate durate maggiori dell'apprendistato, fino al massimo di 5 anni; <b>d.</b> Inquadramento e trattamento economico: A) per i livelli 8°, 7°, 6°, 5°, 4°: 1° periodo (15 mesi), due livelli sotto quello di destinazione finale; 2° periodo (15 mesi), un livello sotto quello di destinazione finale; 3° periodo (6 mesi), al livello di inquadramento finale; B) per i livelli 3°, 3°S, 2° e 2°S: 1° periodo (12 mesi), due livelli sotto quello di destinazione finale; 2° periodo (18 mesi), un livello sotto quello di destinazione finale; 3° periodo (6 mesi), al livello di inquadramento finale; gli apprendisti con destinazione finale al livello 2° o 2°S saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato; In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei vari periodi sarà proporzionalmente riparametrata. <b>e.</b> Precedenti periodi di apprendistato: il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione. <b>f.</b> Sospensione: in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prolungata di un periodo pari alla durata della sospensione, tramite una comunicazione formale dell'azienda al lavoratore entro il termine originario dell'apprendistato. Per la malattia e l'infortunio non sul lavoro all'apprendista spetta un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto per il lavoratore operaio o impiegato; <b>g.</b> Percentuale di conferma: la facoltà di assunzione mediante tale contratto non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadere nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4. Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, tale percentuale è ridotta al 25%; <b>h.</b> Preavviso: al termine dell'apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del Codice Civile, con un preavviso minimo di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione. <b>i.</b> Formazione: 120 ore medie annue comprensive della formazione specifica o professionalizzante e della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Tale formazione professionalizzante sarà non inferiore ad 80 ore medie annue e potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica ivi esistente;</p> <p>Retribuzioni:</p> <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="4"><b>Livello 8</b></td> </tr> <tr> <td style="width: 30%;">Primi 15 mesi</td> <td style="width: 20%;">1.946,89</td> <td style="width: 20%;">1.974,89</td> <td style="width: 30%;">2.005,13</td> </tr> <tr> <td>Successivi 15 mesi</td> <td>2.073,70</td> <td>2.103,70</td> <td>2.136,10</td> </tr> <tr> <td>Restanti 6 mesi</td> <td>2.198,64</td> <td>2.230,39</td> <td>2.264,68</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><b>Livello 7</b></td> </tr> <tr> <td>Primi 15 mesi</td> <td>1.823,76</td> <td>1.850,01</td> <td>1.878,36</td> </tr> <tr> <td>Successivi 15 mesi</td> <td>1.946,89</td> <td>1.974,89</td> <td>2.005,13</td> </tr> <tr> <td>Restanti 6 mesi</td> <td>2.073,70</td> <td>2.103,70</td> <td>2.136,10</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><b>Livello 6</b></td> </tr> <tr> <td>Primi 15 mesi</td> <td>1.734,95</td> <td>1.759,95</td> <td>1.786,95</td> </tr> <tr> <td>Successivi 15 mesi</td> <td>1.823,76</td> <td>1.850,01</td> <td>1.878,36</td> </tr> <tr> <td>Restanti 6 mesi</td> <td>1.946,89</td> <td>1.974,89</td> <td>2.005,13</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><b>Livello 5</b></td> </tr> <tr> <td>Primi 15 mesi</td> <td>1.695,02</td> <td>1.719,52</td> <td>1.745,98</td> </tr> <tr> <td>Successivi 15 mesi</td> <td>1.734,95</td> <td>1.759,95</td> <td>1.786,95</td> </tr> <tr> <td>Restanti 6 mesi</td> <td>1.823,76</td> <td>1.850,01</td> <td>1.878,36</td> </tr> <tr> <td colspan="4"><b>Livello 4</b></td> </tr> <tr> <td>Primi 15 mesi</td> <td>1.657,33</td> <td>1.681,33</td> <td>1.707,25</td> </tr> <tr> <td>Successivi 15 mesi</td> <td>1.695,02</td> <td>1.719,52</td> <td>1.745,98</td> </tr> <tr> <td>Restanti 6 mesi</td> <td>1.734,95</td> <td>1.759,95</td> <td>1.786,95</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;"><i>Segue</i></p>	<b>Livello 8</b>				Primi 15 mesi	1.946,89	1.974,89	2.005,13	Successivi 15 mesi	2.073,70	2.103,70	2.136,10	Restanti 6 mesi	2.198,64	2.230,39	2.264,68	<b>Livello 7</b>				Primi 15 mesi	1.823,76	1.850,01	1.878,36	Successivi 15 mesi	1.946,89	1.974,89	2.005,13	Restanti 6 mesi	2.073,70	2.103,70	2.136,10	<b>Livello 6</b>				Primi 15 mesi	1.734,95	1.759,95	1.786,95	Successivi 15 mesi	1.823,76	1.850,01	1.878,36	Restanti 6 mesi	1.946,89	1.974,89	2.005,13	<b>Livello 5</b>				Primi 15 mesi	1.695,02	1.719,52	1.745,98	Successivi 15 mesi	1.734,95	1.759,95	1.786,95	Restanti 6 mesi	1.823,76	1.850,01	1.878,36	<b>Livello 4</b>				Primi 15 mesi	1.657,33	1.681,33	1.707,25	Successivi 15 mesi	1.695,02	1.719,52	1.745,98	Restanti 6 mesi	1.734,95	1.759,95
<b>Livello 8</b>																																																																																	
Primi 15 mesi	1.946,89	1.974,89	2.005,13																																																																														
Successivi 15 mesi	2.073,70	2.103,70	2.136,10																																																																														
Restanti 6 mesi	2.198,64	2.230,39	2.264,68																																																																														
<b>Livello 7</b>																																																																																	
Primi 15 mesi	1.823,76	1.850,01	1.878,36																																																																														
Successivi 15 mesi	1.946,89	1.974,89	2.005,13																																																																														
Restanti 6 mesi	2.073,70	2.103,70	2.136,10																																																																														
<b>Livello 6</b>																																																																																	
Primi 15 mesi	1.734,95	1.759,95	1.786,95																																																																														
Successivi 15 mesi	1.823,76	1.850,01	1.878,36																																																																														
Restanti 6 mesi	1.946,89	1.974,89	2.005,13																																																																														
<b>Livello 5</b>																																																																																	
Primi 15 mesi	1.695,02	1.719,52	1.745,98																																																																														
Successivi 15 mesi	1.734,95	1.759,95	1.786,95																																																																														
Restanti 6 mesi	1.823,76	1.850,01	1.878,36																																																																														
<b>Livello 4</b>																																																																																	
Primi 15 mesi	1.657,33	1.681,33	1.707,25																																																																														
Successivi 15 mesi	1.695,02	1.719,52	1.745,98																																																																														
Restanti 6 mesi	1.734,95	1.759,95	1.786,95																																																																														

GESTIONE	<p><b>Livello 3S</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.609,45</td> <td>1.632,70</td> <td>1.657,81</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.657,33</td> <td>1.681,33</td> <td>1.707,25</td> </tr> <tr> <td>Restanti 6 mesi</td> <td>1.695,02</td> <td>1.719,52</td> <td>1.745,98</td> </tr> </table> <p><b>Livello 3</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.574,38</td> <td>1.597,13</td> <td>1.621,70</td> </tr> <tr> <td>Successivi 18 mesi</td> <td>1.609,45</td> <td>1.632,70</td> <td>1.657,81</td> </tr> <tr> <td>Restanti 6 mesi</td> <td>1.657,33</td> <td>1.681,33</td> <td>1.707,25</td> </tr> </table> <p><b>Livello 2S</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.574,38</td> <td>1.597,13</td> <td>1.621,70</td> </tr> <tr> <td>Restanti 24 mesi</td> <td>1.609,45</td> <td>1.632,70</td> <td>1.657,81</td> </tr> </table> <p><b>Livello 2</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Primi 12 mesi</td> <td>1.251,60</td> <td>1.269,60</td> <td>1.289,04</td> </tr> <tr> <td>Restanti 24 mesi</td> <td>1.574,38</td> <td>1.597,13</td> <td>1.621,70</td> </tr> </table> <p><i>Apprendistato di alta formazione</i> - la gestione di tale rapporto di lavoro sarà regolata dalle norme del Ccnl in vigore e in particolare dalla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, fatto salvo quanto di seguito previsto. Coerentemente ai titoli di studio da conseguire, i profili che attengono alla formazione e alla durata del periodo di apprendistato saranno disciplinati nell'ambito delle singole iniziative territoriali o nazionali sperimentali, tenuto conto dei percorsi formativi promossi dall'art. 5 del D.Lgs. 167/2011</p>	Primi 12 mesi	1.609,45	1.632,70	1.657,81	Successivi 18 mesi	1.657,33	1.681,33	1.707,25	Restanti 6 mesi	1.695,02	1.719,52	1.745,98	Primi 12 mesi	1.574,38	1.597,13	1.621,70	Successivi 18 mesi	1.609,45	1.632,70	1.657,81	Restanti 6 mesi	1.657,33	1.681,33	1.707,25	Primi 12 mesi	1.574,38	1.597,13	1.621,70	Restanti 24 mesi	1.609,45	1.632,70	1.657,81	Primi 12 mesi	1.251,60	1.269,60	1.289,04	Restanti 24 mesi	1.574,38	1.597,13	1.621,70
	Primi 12 mesi	1.609,45	1.632,70	1.657,81																																					
	Successivi 18 mesi	1.657,33	1.681,33	1.707,25																																					
	Restanti 6 mesi	1.695,02	1.719,52	1.745,98																																					
	Primi 12 mesi	1.574,38	1.597,13	1.621,70																																					
	Successivi 18 mesi	1.609,45	1.632,70	1.657,81																																					
	Restanti 6 mesi	1.657,33	1.681,33	1.707,25																																					
	Primi 12 mesi	1.574,38	1.597,13	1.621,70																																					
	Restanti 24 mesi	1.609,45	1.632,70	1.657,81																																					
	Primi 12 mesi	1.251,60	1.269,60	1.289,04																																					
Restanti 24 mesi	1.574,38	1.597,13	1.621,70																																						
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato																																								
<b>Contratto tempo determinato</b>	<p>il contratto a termine è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni. In base all'art. 19, c.2 del D.lgs. 81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo del limite di 24 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti: <b>a.</b> Attività connesse alla campagna vendita in showroom; <b>b.</b> Attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; <b>c.</b> Attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store; <b>d.</b> Attività di vendita stagionale o straordinaria. In attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, oltre alle attività stagionali previste dal DPR 1525/1968, ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 81/2015, le medesime attività sono individuate come ulteriori attività stagionali per le quali non sussiste la necessità di indicazioni delle causali. Per la successione tra contratti a termine si applica la disciplina di legge; tuttavia, nel caso di successione di due contratti a tempo determinato, gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti ulteriori casi: <b>a.</b> Nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive; <b>b.</b> Nei casi di avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno); <b>c.</b> Nelle ipotesi sopra indicate (limite di 24 mesi); <b>d.</b> In ogni altro caso individuato dalla contrattazione aziendale, svolta con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale, che ne potrà indicare i casi e le modalità di conferma. Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato, non può superare il 30% (elevata al 32% a titolo sperimentale solo per la vigenza 1.4.2020/31.3.2024) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Tale percentuale si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti sarà sempre possibile stipulare fino a 2 contratti a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato. Sono in ogni caso esenti da limiti quantitativi le seguenti ulteriori ipotesi: <b>a.</b> Attività direttamente connesse alla partecipazione a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms; <b>b.</b> Attività connesse alla campagna vendita in showroom; <b>c.</b> Attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store; <b>d.</b> Attività di vendita stagionale o straordinaria. La fase di avvio di nuove attività è di 12 mesi (18 mesi per le aziende operanti nel Mezzogiorno) ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio. 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 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. In tutti i casi di contratto a termine 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 termine è applicabile il periodo di prova</p>																																								
<b>Part time</b>	<p>il contratto a tempo parziale è disciplinato dalla legge, integrata dalle seguenti disposizioni contrattuali: <b>a.</b> è ammesso il ricorso al lavoro part time per un massimo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato; <b>b.</b> le aziende, entro il limite complessivo dell'8%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, nonché, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi; <b>c.</b> il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; <b>d.</b> per il personale assunto con contratto a tempo parziale a tipo verticale o misto, la durata del periodo di prova dovrà essere computata in giornate lavorative calcolando per ogni mese 22 giornate, ovvero 26 giornate per cicli di 6 ore su 6 giorni e per ogni settimana 5 giornate lavorative, ovvero 6 giornate per i cicli 6x6; <b>e.</b> in caso di part time verticale il periodo di comporto, con riferimento sia al periodo di 13 mesi di assenza del lavoro sia al periodo di 30 mesi durante il quale esso è computato, verrà proporzionalmente ridotto in relazione al minor orario pattuito; <b>f.</b> è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno di 40 ore settimanali, da retribuire con la maggiorazione del 24%; <b>g.</b> è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di 3 giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione del 15%</p>																																								
<b>Lavoro domicilio</b>	<p><b>a.</b> retribuzione identica a quella dei lavoratori interni; <b>b.</b> maggiorazione del 22% quale indennità sostitutiva per gratifica natalizia, ferie e festività; <b>c.</b> maggiorazione del 7,40% quale indennità sostitutiva TFR; <b>d.</b> maggiorazione del 2% per rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia e accessori; <b>e.</b> maggiorazione dello 0,50% a titolo di indennità forfetaria per periodi di incapacità produttiva</p>																																								
<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	<p>la somministrazione a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti in materia e dalla seguente regolamentazione. La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale, stipulato con la RSU e le articolazioni territoriali delle associazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, nel quale potranno essere indicati i casi e le modalità di conferma. In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il</p>																																								

GESTIONE		totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Nei casi di contratti per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	per i dipendenti che operano in regime di telelavoro, le clausole normative ed economiche del presente contratto si intendono sostituite da quelle speciali previste dall'art. XX del CCNL 24.4.2004, limitatamente, però, alle particolari disposizioni in esse contemplate; per tutte le altre si applicano le disposizioni contenute nel presente Ccnl
	Lavoro agile	regolato dalle vigenti disposizioni di legge
	Viaggiatori e piazzisti	<b>a.</b> la prestazione lavorativa si svolgerà su 5 giornate alla settimana ovvero su 4 giornate intere e due mezze giornate; riposi aggiuntivi: <b>b.</b> 4 giornate in relazione alle ex festività; <b>c.</b> riduzione della prestazione lavorativa: 7 giornate annue; <b>d.</b> scatti: 4 scatti biennali di € 9,81 per la 1ª categoria e € 8,26 per la 2ª categoria; <b>e.</b> indennità maneggio denaro: 6% dell'ERN; <b>f.</b> diarie: la diaria fissa, escluse le spese di trasporto, non è considerata parte integrante della retribuzione per € 46,48 giornaliero elevate a € 77,47 per le trasferte estere; <b>g.</b> indennità di mancato viaggio: A) se il lavoratore ha la residenza nella stessa sede dell'azienda: 2/5 della diaria; B) se il lavoratore ha residenza in luogo diverso ove ha sede l'azienda: oltre al trattamento di cui sopra, riconoscimento delle maggiori spese sostenute per la permanenza nella città dove ha sede l'azienda; <b>h.</b> studenti universitari: 1 giorno di permesso per ogni esame sostenuto, elevati a 4 per gli esami di diploma universitario o di laurea. Studenti di scuole medie superiori o scuole professionali: tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni di esame; <b>i.</b> permessi per cariche sindacali: fino ad un massimo di 3 giorni al trimestre; <b>l.</b> rischio macchina: le spese di riparazione automezzo per danni provocati saranno sostenute dalle aziende nella misura dell'80% e comunque con un massimale di € 1.549,37 per sinistro; <b>m.</b> assicurazione aggiuntiva per infortuni sul lavoro: le aziende garantiranno con polizze assicurative la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali: A) € 18.075,99 in caso di morte; B) € 20.658,28 in caso di invalidità permanente
Collocamento	non si tiene conto ai fini del calcolo della riserva di cui all'art. 25 della L. 223/1991, delle assunzioni di lavoratori inquadrati nei livelli dal liv. 4 all'8 nonché la 1ª e la 2ª categoria dei viaggiatori e piazzisti	
PREVIDENZA ASSISTENZA	Previd. Integrativa/complem.	Fondo PREVMODA - contribuzione: <b>a.</b> Contributo avviamento: € 2,58 per ogni lavoratore, a carico dell'azienda; <b>b.</b> Quota di iscrizione a carico del lavoratore: € 2,58 da versare all'atto dell'iscrizione; <b>c.</b> Quota del TFR da versare al Fondo: 1. Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28.4.1993 sarà effettuata sull'intero ammontare del TFR annualmente accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982; 2. Per i lavoratori di prima occupazione fino al 28.4.1993, sarà calcolata in misura pari al 2% dell'ERN (13 mensilità), da detrarre dal TFR annuale accantonato, al netto del contributo al Fondo di garanzia di cui alla legge n. 297/1982; <b>d.</b> Contributo a carico lavoratore pari all'1,50% dell'ERN, per 13 mensilità; contributo a carico azienda pari all'1,50% (1,70% dall'1.1.2019; 2% dall'1.10.2019) per 13 mensilità
	Assistenza integrativa	con Accordo del 5.7.2017, le Parti concordano di istituire, per i lavoratori dell'industria della Moda, un Fondo di assistenza sanitaria integrativa denominato SANIMODA; tale Fondo sarà finanziato con un contributo base a carico delle aziende pari ad € 12,00 mensili per addetto, per 12 mensilità, con decorrenza dall'1.1.2018. A decorrere dall'1.1.2020, il contributo viene aumentato ad € 15,00. Sono iscritti al Fondo tutti i lavoratori in forza non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, e a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi. Possono inoltre essere destinatari e beneficiari delle prestazioni del Fondo, i componenti del nucleo familiare dei lavoratori associati ed eventualmente i conviventi di fatto, secondo le modalità e i termini specificati dal Regolamento del Fondo. Con decorrenza 1.1.2023, tramite SANIMODA, sarà attivato a beneficio di tutti i lavoratori del settore, un'assicurazione contro la non autosufficienza, finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a € 2,00 mensili per addetto, per 12 mensilità
	Ente bilaterale	per la costituzione e la prima attivazione dell'Ente Bilaterale le Parti progettano di attivare un contributo a carico aziende pari ad € 5,00 per ogni addetto in forza a tempo indeterminato (ancora in fase di avanzamento)
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	in occasione delle trasferte all'estero l'azienda provvede ad un'adeguata copertura assicurativa contro il rischio di infortunio, invalidità permanente e morte derivanti dall'esercizio dell'attività professionale
	Altre polizze	ai lavoratori che svolgono funzioni direttive o di capo ufficio si conviene di riconoscere, anche attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte
Quadri	l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni. Inoltre gli sarà garantita la copertura delle spese legali in caso di procedimenti civili o penali	