

Milano, 3 maggio 2023

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

con l'assistenza di **CONFINDUSTRIA MODA**

e

FEMCA-CISL – FILCTEM-CGIL – UILTEC-UIL

hanno sottoscritto la presente

IPOTESI DI RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO

per gli addetti

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

per gli addetti

alle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope

e preparatrici relative materie prime

2023 - 2025

ASSOSCRITTURA

ASSOSPAZZOLE

CONFINDUSTRIA MODA

FEMCA – CISL

FILCTEM – CGIL

UILTEC – UIL

Art. 5 – Decorrenza, durata e procedure di rinnovo

Il presente CCNL ha validità dal ~~31~~ ³ maggio 2023, decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà scadenza sia per la parte normativa che per la parte economica il 31 dicembre 2025.

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

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

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

Art. 22 - Periodo di prova

L'assunzione può essere fatta, d'accordo fra le parti, con un periodo di prova la cui durata per operai, intermedi e impiegati non potrà essere superiore a:

Classificazione		Periodo di prova
7° livello		6 mesi
6° livello		5 mesi e mezzo
5° livello	Impiegati	4 mesi
	Intermedi	3 mesi e mezzo
	Operai	3 mesi
4° livello-S	Impiegati	3 mesi
	Intermedi	3 mesi
	Operai	2 mesi e mezzo
4° livello	Impiegati	3 mesi
	Operai	2 mesi e mezzo
3° livello-S	Operai	2 mesi
3° livello	Impiegati	2 mesi e mezzo
	Operai	2 mesi
2° livello		1 mese e mezzo
1° livello		20 giorni di lavoro effettivo

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Classificazione	Periodo di prova
1° livello	20 giorni
2° livello	2 mesi
3° e 3°S livello	3 mesi
4° e 4°S livello	3,5 mesi
5° livello	4,5 mesi
6° e 7° livello	6 mesi

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà.

Il periodo di prova, la sua durata e l'eventuale proroga dovranno risultare comunque da atto scritto debitamente controfirmato dalle parti interessate, copia del quale dovrà essere consegnata al lavoratore.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere richiesta, da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità sostitutiva.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui agli artt. 57 e 58 - Parte Generale; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Il periodo di prova è altresì sospeso durante i periodi di assenza per gravidanza e puerperio (astensione obbligatoria e facoltativa, aspettativa post partum) e riprenderà a decorrere, per la parte residua, al rientro del soggetto che ne abbia usufruito.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di fatto pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, per il solo periodo di prestazioni, nonché gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie, T.F.R..

Qualora alla scadenza del periodo di prova non sia intervenuta disdetta il rapporto di lavoro si intenderà instaurato a tutti gli effetti del presente contratto.

Art. 24 - Azioni positive per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In particolare, saranno considerate congiuntamente le politiche e le misure concrete da adottare per ridurre il divario di genere, dalle modalità di ingresso al lavoro alla parità salariale a parità di mansioni, dalle politiche di gestione delle differenze di genere alla tutela della maternità, anche in conformità delle previsioni di cui al D.Lgs. n.198/2006 (Codice delle pari opportunità) e della legge n.162/2021, per favorire i percorsi di accesso alla certificazione della parità di genere.

In relazione a quanto sopra le Parti costituiranno uno specifico gruppo di lavoro per rimuovere – anche in relazione all'eventuale nuovo inquadramento - gli ostacoli che impediscono la reale valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne l'impiego, anche attraverso appositi strumenti formativi.

Gli schemi di progetto di azioni positive, qualora concordemente definiti a livello nazionale, sono considerati progetti concordati con le Organizzazioni Sindacali e l'eventuale adesione ad

uno di essi da parte delle aziende costituisce titolo per l'applicazione dei benefici previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le Parti promuoveranno la conoscenza dei progetti di azioni positive concordati alle proprie strutture associative.

Il gruppo di lavoro verificherà l'efficacia dei programmi applicati.

Art. 25 – Regime di orario a tempo parziale

A - DISPOSIZIONI GENERALI

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale – intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto – può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore.

Le Parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Con cadenza annuale il datore di lavoro informerà la R.S.U. sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà il ricorso al lavoro supplementare.

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato.

A fronte di oggettivi ostacoli di carattere organizzativo che impediscano l'accoglimento di tali richieste di lavoro a tempo parziale, sarà condotto a livello aziendale un esame congiunto tra le parti interessate per individuare la possibilità di idonee soluzioni. Tra tali possibilità può rientrare il ricorso a particolari strumenti del mercato del lavoro, anche al fine di superare l'ostacolo dell'infungibilità delle mansioni.

In particolare le aziende, entro il limite complessivo dell'8% accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore/lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore/lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3 L. 104/1992 che abbia necessità di assistenza continua, nonché, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

Analogamente al comma precedente, le aziende accoglieranno, nel limite complessivo del 40 12% (comprensivo del limite dell'8% previsto nel precedente comma 4), le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino di età non superiore a 13 anni.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Per tali lavoratori il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del raggiungimento del limite dell'8% di cui al comma 6 del presente articolo.

Al. Ch.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

B - INSTAURAZIONE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

(... omissis ...)

C - SUPPLEMENTARE E LAVORO STRAORDINARIO

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano i settori 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 settimanale di 40 ore, di cui all'art. 34 del presente contratto collettivo.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del ~~24~~ **26%** per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

E' 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 relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di tre giorni e dovranno prevedere, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del ~~15~~ **18%**. Tuttavia, la variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla compensazione di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

Il limite di massima variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa è fissato nel 50% dell'orario contrattuale.

Le clausole elastiche non trovano applicazione nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale regolati dai commi 6, 7 e 8 del presente articolo, per tutto il periodo durante il quale persistano le causali ivi contemplate.

Nel caso di clausole elastiche, il lavoratore otterrà, previa richiesta scritta presentata con un preavviso di una settimana, la sospensione temporanea o la modifica concordata di esse, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore, in coincidenza di:

- sopravvenuti e preventivamente comunicati gravi e comprovati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza del coniuge e dei parenti di primo grado che richieda assistenza continua, adeguatamente documentata;
- iscrizione e frequenza a corsi di formazione, a corsi regolari di studio di cui agli artt. 63 e 64 del presente contratto, in orari non compatibili con le variazioni pattuite;
- documentata stipula di un nuovo rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale.

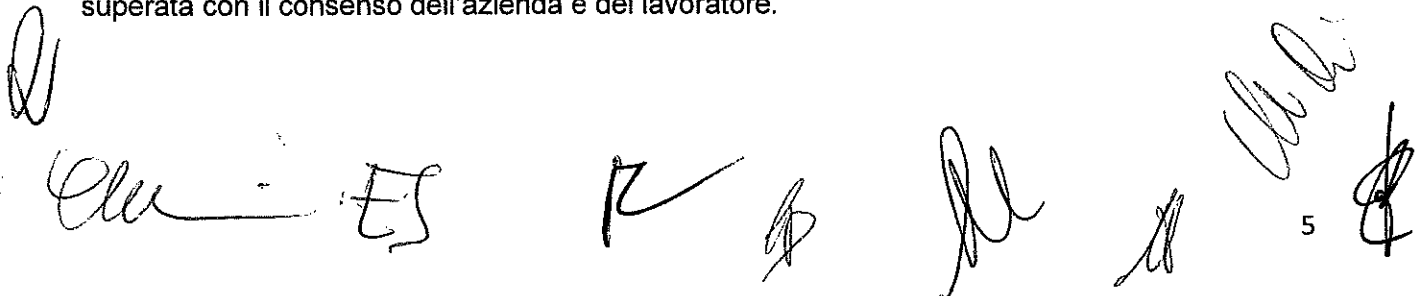
Per quanto non previsto dal presente articolo si applicano le vigenti norme di legge.

Chiarimento a verbale

La frazione di unità derivante dall'applicazione delle percentuali di cui alla lettera A) del presente articolo, si arrotonda all'unità superiore.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che la percentuale di cui al 4° comma del presente articolo potrà essere superata con il consenso dell'azienda e del lavoratore.



Art. 26 – Contratto a tempo determinato

(...omissis...)

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

Art. 34 - Orario di lavoro

(... omissis...)

Fermo restando l'orario di 40 ore settimanali, la riduzione di orario annuo complessiva sarà pari, a decorrere dal 1°.1.1990, a:

56 ore annue per i lavoratori giornalieri.

48 ore annue per i lavoratori turnisti.

In tale trattamento viene corrispondentemente assorbito quello relativo alla ex festività nazionale del 4 novembre, in sostituzione di quello previsto per la ex festività nazionale del 2 giugno.

I lavoratori impegnati in lavoro a turni di 8 ore, se operanti su turno notturno, matureranno, al raggiungimento di n. 50 notti l'anno di prestazione effettiva, una ulteriore riduzione di orario pari ad 8 ore con decorrenza dal 1°.10.1994. Ai fini del riferimento alla acquisizione dei diritti si tiene conto della prestazione effettuata nell'anno solare precedente.

Tale pacchetto di ore sarà utilizzato prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva, previo esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U., tenuto conto delle esigenze produttive e tecnico-organizzative, nonché delle esigenze dei lavoratori.

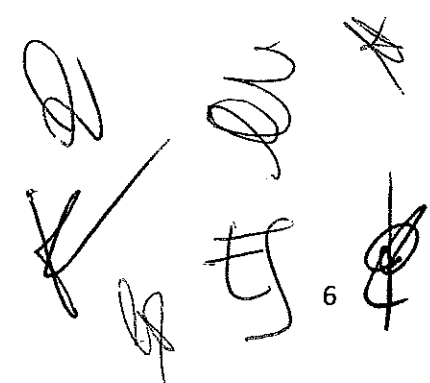
Il lavoratore potrà utilizzare, compatibilmente con le esigenze di lavoro, tale pacchetto di ore, o parte di esso, con permessi individuali, facendone richiesta con 48 ore di preavviso.

I permessi per riduzione di orario dovranno essere fruiti collettivamente o individualmente entro l'anno di maturazione. Successivamente, l'azienda dovrà comunicare per iscritto ai lavoratori il numero dei permessi non ancora utilizzati, chiedendone la programmazione e il godimento entro i successivi 12 mesi. Al termine di tale ulteriore periodo, i permessi eventualmente non fruiti potranno essere liquidati con la retribuzione in atto al momento del pagamento.

Per i lavoratori non addetti a turni l'orario di lavoro settimanale, in relazione alle esigenze produttive e/o organizzative aziendali, potrà essere fissato a 39 ore assorbendo il monte-ore di riduzione annua di 48 ore.

In tal caso la distribuzione dell'orario settimanale suddetto sarà definita tempestivamente tra Direzione e R.S.U.

(... omissis...)



Art. 41 – Banca delle ore individuale

~~A decorrere dal 1° gennaio 2001, Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 8 24 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2009 la quota di cui sopra sarà elevata a 16 ore.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2014 la quota di cui al comma precedente sarà elevata a 24 ore.~~

A decorrere dal 1° gennaio 2024 la quota di cui sopra sarà elevata a 32 ore.

~~A decorrere dal 1° gennaio 2014 Ciascun lavoratore con contratto a part-time potrà far confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 12 ore annue di lavoro supplementare con le forme di recupero di cui sopra; a decorrere dal 1° gennaio 2014 2024 la quota sarà elevata a 16 ore.~~

Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà dichiarare preventivamente, entro il mese di gennaio di ciascun anno, per iscritto, la sua volontà di recupero.

Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.

A decorrere dal 1° gennaio 2001 confluiranno nella banca delle ore individuale le giornate di permesso per le quattro ex festività del presente contratto. Sono escluse da tale disposizione le aziende nelle quali sia concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate e ore di permesso per ex festività o nelle quali le stesse vengano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.

I riposi di cui ai commi precedenti potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alle infungibilità delle mansioni svolte.

Al termine del periodo di cui sopra, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento del pagamento.

Nota a verbale

Sono fatte salve le condizioni aziendali di miglior favore già in essere.

Art. 44 - Trattamento economico contrattuale

Ai sensi del punto 5 dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, il trattamento economico contrattuale è costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).

Il T.E.M. è composto da:

- 1) I minimi contrattuali definiti nell'art.44-bis e determinato per ogni livello dell'inquadramento contrattuale nelle tabelle di cui all'Allegato 1 al CCNL
- 2) ~~Il premio di produzione art.47 del CCNL e Allegato 2~~
- 3) ~~L'indennità di contingenza Allegato 3 al CCNL~~
- 4) Gli aumenti periodici di anzianità (art.45)

Il T.E.C. è costituito da:

- 1) Il T.E.M.
- 2) L'Elemento perequativo (Allegato 4)
- 3) La Previdenza complementare e l'assicurazione per decesso e invalidità permanente (art.51)
- 4) L'assistenza sanitaria integrativa (art.52)
- 5) Le maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo (art.37)
- 6) Tutte le indennità, maggiorazioni e trattamenti economici, ulteriori o integrativi rispetto a quelli di legge, espressamente previsti nel presente Contratto nazionale.



(... omissis ...)

Art. 46 - Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29/5/1982, n. 297.

In deroga a quanto previsto dal comma 9 dell'art.2120 del Codice civile, l'anticipazione del TFR potrà essere richiesta per due volte nel corso del rapporto di lavoro.

~~Ai sensi dell'articolo 5 della legge sopra citata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica operaia sino al 31/12/1989, è commisurato alle seguenti aliquote:~~

- ~~10/30 per anzianità da 1 a 6 anni compiuti;~~
- ~~15/30 per anzianità da 7 a 13 anni compiuti;~~
- ~~20/30 per anzianità da 14 a 20 anni compiuti;~~
- ~~30/30 per anzianità oltre il 20° anno.~~

~~Sempre ai sensi dell'articolo 5 della legge sopraccitata il trattamento di fine rapporto spettante ai lavoratori con qualifica speciale sino al 31/12/1989 è commisurato alle seguenti aliquote:~~

- ~~20/30 per anzianità fino a 20 anni compiuti;~~
- ~~30/30 per anzianità oltre 20 anni.~~

~~Dal 1° gennaio 1990 gli scaglioni del trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia e speciale saranno equiparati allo scaglione della qualifica impiegatizia (30/30).~~

Chiarimento a verbale

~~Ai sensi dell'Articolo 5 della legge 297/1982 l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31/5/1982 è determinata, in relazione alle qualifiche differenziate, sulla base delle disposizioni di cui agli articoli 16 P.O., 10 P.Q.S., 9 P.I. del c.c.n.l. 14 luglio 1979.~~

Art. 47 - Premio di produzione

~~Viene istituito presso ogni unità produttiva un premio di produzione.~~

~~Tale premio, che si differenzia dalle altre forme di retribuzione per il suo carattere collettivo e la sua natura non direttamente incentivante, sarà corrisposto nella misura prevista, per ciascun livello di lavoratori, dalla tabella allegata al presente contratto (all.2).~~

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

(... omissis ...)

2 - Contribuzioni e aliquote contributive

(estratto da verbale accordo 17 settembre 1997)

- c) quota TFR da versare al Fondo - 27% del TFR maturando annuo calcolato su minimo contrattuale, ex contingenza, edr

8

- d) contributo – 1% di minimo contrattuale, ex contingenza, edr a carico azienda e 1% a carico lavoratore

(estratto da verbale accordo 21 maggio 2008)

A decorrere dal 1° gennaio 2009 il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, è elevato all'1,50%.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 il contributo a carico dell'azienda previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 nella misura dell'1%, già all'1,50% dal gennaio 2009, è elevato all'2,00%.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 il contributo a carico dell'azienda è elevato dal 2,00% al 2,30%.

Art. 52 - Assistenza sanitaria integrativa

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

A tal fine concordano:

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

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

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

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

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

alla a

[Handwritten signatures]

9

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

Art. 53 - Permessi, assenze ed aspettativa

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

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. Al lavoratore che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente straordinario.

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

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

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

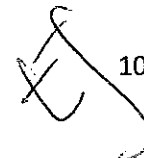
Nella determinazione del periodo di aspettativa, anche in relazione alla posizione professionale del richiedente, qualora insorgessero comprovate difficoltà di ordine tecnico produttivo o di sostituzione si darà luogo ad un esame congiunto tra le parti interessate. Potrà essere richiesto l'intervento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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Secondo quanto previsto dalla legge, al lavoratore padre, in occasione della nascita, adozione o affidamento di ciascun figlio, debitamente certificati, ~~sarà concesso 4~~ **saranno concessi 10 giorni** di permesso retribuito **(anche non continuativi)**, da usufruire nei due mesi precedenti il parto o nei cinque mesi successivi ~~entro due settimane dall'evento (nascita, adozione, affidamento), in aggiunta a quanto previsto dalle norme di legge, anche contestualmente al congedo di maternità della madre.~~

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

Ferma restando la normativa di legge in vigore, ai lavoratori che intraprendono un percorso di adozione internazionale, debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura di legge, è concessa - salvo imprescindibili ed eccezionali comprovati impedimenti di carattere tecnico organizzativo produttivo che non possano essere gestiti tramite diverse soluzioni - un'aspettativa non retribuita di 30 giorni così ripartita:

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

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

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

Nota a verbale

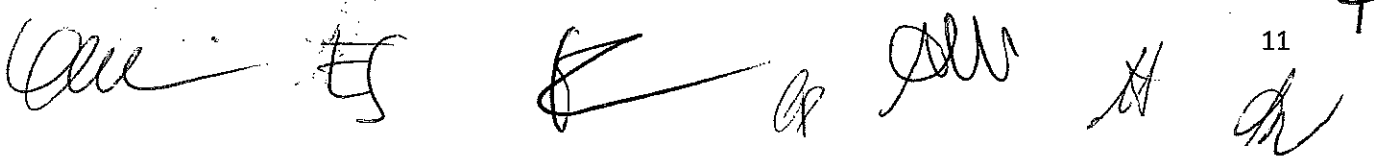
Agli effetti del quarto comma del presente articolo, in caso di turnazione 6x6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

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

(... omissis...)

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

Il limite di cui al comma precedente è elevato a ~~46~~ **18** mesi per le seguenti gravi patologie debitamente accertate e certificate: uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie.



Il lavoratore che intenda usufruire di tale prolungamento dovrà preventivamente consegnare all'azienda un certificato medico che attesti l'esistenza della suddetta condizione.

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

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si superino i predetti limiti di 13 e 45 **18** mesi, anche con più malattie, con esclusione, per entrambi i limiti, dei periodi di ricovero ospedaliero e di ricovero in day hospital, debitamente certificati dalle strutture competenti.

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

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

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

L'assenza per malattia, nei limiti fissati per la conservazione del posto, è considerata utile per il trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali; la maturazione del trattamento di fine rapporto e dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali opera nei limiti rispettivamente di 13 mesi e di 45 **18** mesi.

Per la conservazione del posto in caso di T.B.C. si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge. Il trattamento economico dovuto al lavoratore in caso di malattia sarà corrisposto per un massimo di 13 e 45 **18** mesi secondo la disciplina di cui agli artt. 80, 87 e 95 ai quali si rinvia.

(...omissis...)

Art. 85 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il termine di preavviso è per ciascuna parte di ~~una settimana~~ **due settimane**; per gli operai di 4°, 4°S e 5° livello il termine di preavviso o di dimissioni è di ~~due settimane~~ **1 mese**.

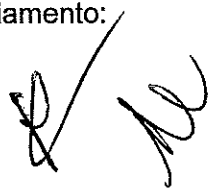
A termini dell'art. 2118 del C.C., la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, come sopra stabilito. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Nel corso del periodo di preavviso potranno 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.

Art. 91 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta, che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:



Anni di servizio:

6° livello

5° e 4° S livello

-fino a 5 anni compiuti	1 mese	mezzo mese
-oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	1 mese e mezzo	1 mese
-oltre i 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo

Anni di servizio	6° livello	4°S e 5° livello
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese
Oltre i 5 anni	3 mesi	2 mesi

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni nei termini ridotti del 50% rispetto a quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettante a norma di quanto sopra detto, sulle competenze dovute al lavoratore.

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

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 100 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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 che abbia superato il periodo di prova:

Anni di servizio:

7° livello

6° livello

Altri livelli

-fino a 5 anni compiuti	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
-oltre i 5 anni e fino a 10 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
-oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi

Anni di servizio	7° livello	5° e 6° livello	Altri livelli
Fino a 5 anni	4 mesi	2 mesi	1 mese
Oltre i 5 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

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

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. ... BANCA DELLE ORE SOLIDALE – LINEE GUIDA

Nell'ottica di promuovere iniziative che favoriscono la solidarietà collettiva e fatte salve eventuali regolamentazioni già adottate a livello aziendale, le parti definiscono le seguenti Linee Guida della "Banca delle ore solidale", prevista dall'art.24 del D.Lgs. n.151/2015, che potranno essere adottate con accordo o regolamento aziendale.

La Banca delle ore solidale può essere adottata per l'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti e nei casi in cui i lavoratori o i loro familiari versano in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate. Presupposto per la fruizione è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti contrattuali utilizzabili maturati negli anni precedenti a quello della richiesta.

In tali casi, è ammessa la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di ROL, permessi per ex festività, ore accantonate nel conto ore individuale, ferie eccedenti le quattro settimane annuali. Sono cedibili solo le quote maturate per le quali non è stata versata la contribuzione INPS e sono cedute al loro valore nominale (la contribuzione e la tassazione sarà quindi applicata sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario).

Il lavoratore beneficiario dovrà esprimere il proprio consenso esplicito, anche ai fini della normativa sulla privacy.

Le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità dei lavoratori cedenti.

Gli accordi o regolamenti aziendali potranno anche definire:

- ulteriori fattispecie per l'attivazione della banca delle ore solidale;
- le modalità operative ed i tempi per la richiesta e l'intervento della Banca delle ore solidale;
- le eventuali priorità nella cessione e nell'utilizzo.



TABELLE RETRIBUTIVE

Con decorrenza dal 1° maggio 2023 gli importi del premio di produzione e dell'indennità di contingenza di cui agli Allegati 2 e 3 del CCNL 15 aprile 2021 sono conglobati negli importi dei minimi contrattuali.

Tab. A – Aumento dei minimi contrattuali

livello	Totale aumento	1a tranche	2a tranche	3a tranche
		5/2023	5/2024	6/2025
7	204,71	76,77	63,97	63,97
6	187,40	70,27	58,56	58,56
5	178,01	66,75	55,63	55,63
4S	169,25	63,47	52,89	52,89
4	163,93	61,47	51,23	51,23
3S	160,00	60,00	50,00	50,00
3	156,07	58,53	48,77	48,77
2	147,50	55,31	46,09	46,09
1	116,42	93,00	93,00	94,82

→ 280,82

Tab. B – Conseguentemente alle date sotto indicate troveranno applicazione i seguenti nuovi minimi tabellari:

livello	ERN fino aprile 2023	premio produzione	indennità contingenza	importo conglobato	ERN 5/2023	ERN 5/2024	ERN 6/2025
7	1.714,24	7,37	525,95	2.247,56	2.324,33	2.388,30	2.452,27
6	1.531,62	5,79	520,09	2.057,50	2.127,77	2.186,34	2.244,90
5	1.430,98	5,56	517,90	1.954,44	2.021,19	2.076,82	2.132,45
4S	1.337,65	5,01	515,55	1.858,21	1.921,68	1.974,57	2.027,46
4	1.279,27	5,01	515,55	1.799,83	1.861,30	1.912,53	1.963,76
3S	1.238,63	4,62	513,45	1.756,70	1.816,70	1.866,70	1.916,70
3	1.195,48	4,62	513,45	1.713,55	1.772,08	1.820,85	1.869,62
2	1.102,99	4,42	512,06	1.619,47	1.674,78	1.720,88	1.766,97
1	764,23	4,20	509,75	1.278,18	1.371,18	1.464,18	1.559,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PREMIO DI PRODUZIONE

Tabella dei valori in atto:

Livello	dall'1.1.1984 €
7	7,37
6	5,79
5	5,56
4-4 S	5,01
3-3 S	4,62
2	4,42
1	4,20

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Livello	€
7	525,95
6	520,09
5	517,90
4 e 4 S	515,55
3-3 S	513,45
2	512,06
1	509,75

OK

[Handwritten signatures and initials]

ELEMENTO PEREQUATIVO

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

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

~~Tali importi lordi saranno pari a € 275,00 per il 2020 ed € 300,00 A decorrere dall'anno 2021~~
l'importo dell'elemento perequativo sarà pari a 300,00 euro lordi annui. Con decorrenza dall'anno 2024 il suddetto importo sarà elevato a 330,00 euri lordi annui. Tali importi saranno erogati con la retribuzione di dicembre di ciascun anno.

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

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

