



IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL SETTORE
UNIONTESSILE CONFAPI

ROMA

24 GENNAIO 2020

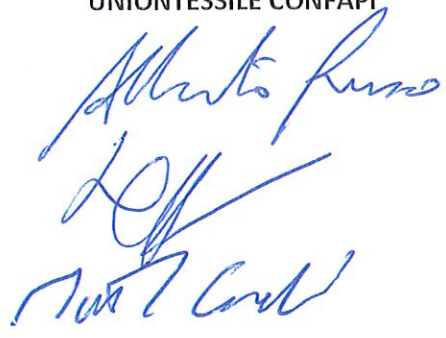
IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL 12.10. 2016 per i dipendenti della piccola e media industria dei settori: tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli

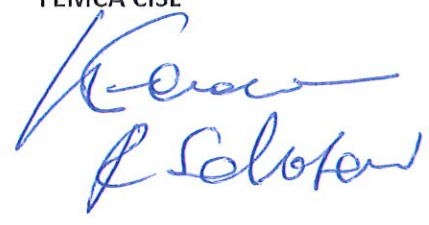
CONFAPI

FILCTEM CGIL

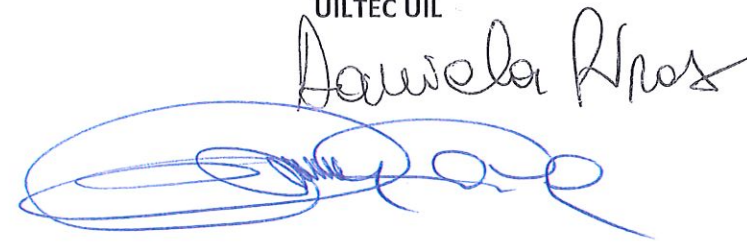

UNIONTESSILE CONFAPI



FEMCA CISL



UILTEC UIL



Roma, 24 gennaio 2020

SEZIONE I
PARTE GENERALE

CAPITOLO I

CLAUSOLE RIGUARDANTI IL CONTRATTO COLLETTIVO

Art. 8 - Decorrenza e durata

Con riferimento ai settori a cui si applica il presente CCNL, lo stesso, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 01.04.2019 e, ai soli fini della presente vigenza contrattuale, la validità sia della parte normativa che della parte economica è prorogata di 12 mesi, con scadenza alla data del 31.03.2023.

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

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

Art. 13 - Diritto alle prestazioni della bilateralità - ENFEA, OPNC, ENFEA Salute

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti;
3. le imprese non aderenti al sistema della bilateralità (ENFEA, OPNC, ENFEA Salute) dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad Euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità.

Tale elemento aggiuntivo è comunque dovuto anche in caso di mancata adesione anche ad uno solo degli Enti bilaterali (ENFEA, OPNC, ENFEA Salute).

Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2.

In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;



4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e pertanto non va versato;
5. Sono fatti salvi eventuali accordi, o regolamenti aziendali, senza oneri a carico dei lavoratori concordati e operativi alla data del 12.10.2016 che assicurino a tutti i lavoratori dell'azienda una copertura comportante una contribuzione pari o superiore a quella prevista dal sistema bilaterale ENFEA/CONFAPI e che garantisca prestazioni analoghe e/o equivalenti a quelle previste da ENFEA.

ART.....ENFEA e OPNC

~~a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità Sulla base degli Accordi Interconfederali (All. _____) I contributi dovuti ad ENFEA e OPNC rappresentano una quota a carico delle aziende come di seguito indicato:~~

ENFEA:

Euro 4,5/mese x lavoratore a tempo pieno, x 12 mensilità

Euro 4,25/mese x lavoratore part time fino a 20 ore, x 12 mensilità

OPNC:

Euro 1,5/mese x lavoratore di azienda priva di RLS, x 12 mensilità

Euro 0,5/mese x lavoratore di azienda con RLS interno, x 12 mensilità

~~a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"~~

~~• 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale;~~

~~• 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS;~~

~~b) "Fondo Sviluppo Bilateralità PMI CONFAPI"~~

~~• 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato;~~

~~c) 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore "Fondo Sostegno al Reddito"~~

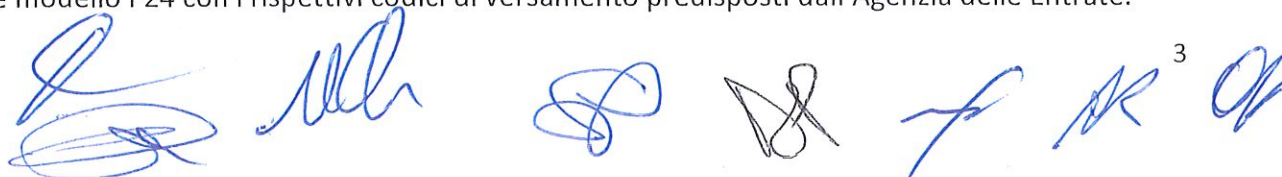
~~• 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore;~~

~~d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"~~

~~• 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriale e territoriali, l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di secondo livello;~~

~~• 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale~~

Le aziende che applicano il presente CCNL verseranno mensilmente, secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'ENFEA e all'OPNC tramite modello F24 con i rispettivi codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.



ART..... SANITA' INTEGRATIVA - ENFEA SALUTE

A seguito della costituzione del Fondo Sanitario ENFEA Salute avvenuta in data 11 ottobre 2018 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil, UNIONTESSILE-CONFAPI e FILCTEM-FEMCA-UILTEC hanno proceduto in data 25 ottobre 2018 alla sottoscrizione dell'accordo di recepimento della sanità integrativa secondo le modalità e le condizioni previste.

In particolare il suddetto accordo del 25 ottobre 2018 prevede quanto segue:

1. La contribuzione annua dovuta ad Enfea Salute è fissata in euro 120,00 anno (Euro 10,00 mese) per ciascun lavoratore a carico dell'azienda.
2. Tale contribuzione è dovuta a decorrere dal 1 gennaio 2019 tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.
3. Sono iscritti ad Enfea Salute i lavoratori dipendenti – superato il periodo di prova – rientranti nelle seguenti tipologie contrattuali:
 - contratti a tempo indeterminato comprensivi anche dei lavoratori in part – time o a domicilio;
 - contratti a tempo determinato di durata non inferiore a 6 mesi a decorrere dalla data di assunzione;
 - apprendistato.

La sussistenza dei requisiti di adesione, mantenimento e/o perdita del diritto alle prestazioni sono definite da Enfea Salute con apposito regolamento.

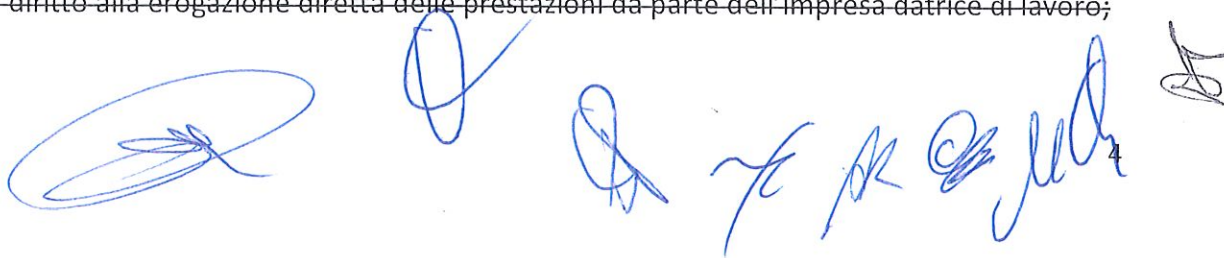
Le modalità di contribuzione all'Ente nella fase transitoria sono quelle previste dall'Accordo Confapi/Cgil, Cisl, Uil del 15 maggio 2019 riportato nell'Allegato (_____)

Le Parti convengono che in presenza di forme di sanità integrativa, già in essere alla data del 28.10.2018, riconosciute dal datore di lavoro, la contribuzione a carico dell'azienda per ogni singolo dipendente a decorrere dal 1° gennaio 2019 non potrà essere inferiore a 120 euro annui (suddivisi in 12 quote mensili da 10 euro l'una) che garantisca prestazioni analoghe e/o equivalenti a quelle previste da ENFEA SALUTE.

Nel caso in cui siano già presenti in azienda forme di sanità integrativa derivanti da accordi collettivi, le parti firmatarie procederanno ad una verifica delle prestazioni sanitarie per una armonizzazione dei contenuti di tali accordi, nei termini e con le modalità che saranno convenute, al fine di consentire, senza soluzione di continuità, l'adesione ad Enfea Salute dei lavoratori a cui si applica la normativa prevista in materia dal CCNL.

~~La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.~~

~~1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;~~



2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;

3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;

4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;

5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) *"Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"*

- ~~18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale~~
- ~~6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS~~

b) *"Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"*

- ~~6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato~~
- ~~3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore~~

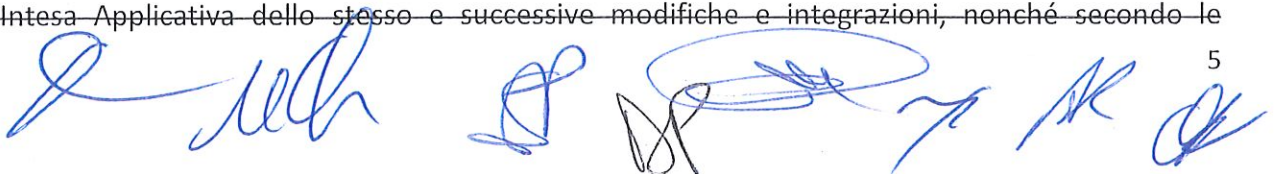
c) *"Fondo Sostegno al reddito"*

- ~~28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore~~

d) *"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"*

- ~~8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;~~
- ~~12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.~~

6. Così come già previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL del 07.10.2013, le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso e successive modifiche e integrazioni, nonché secondo le



disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Nota a Verbale

In relazione all'avvio delle prestazioni erogate da ENFEA le Parti si attiveranno per la destinazione di apposite prestazioni a sostegno del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di crisi o ristrutturazioni che abbiano dato luogo a trattamenti di integrazione salariale secondo la vigente normativa

Art. 14 - Sanità integrativa

Entro la vigenza del presente CCNL, l'eventuale Intesa applicativa a livello interconfederale che dovesse intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale sarà oggetto di esame tra le Parti per la definizione delle modalità di adesione e le decorrenze delle relative contribuzioni

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

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza del settore e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni industriali partecipate nel sistema dei settori rappresentati.

La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo – attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e l'individuazione delle possibili soluzioni – di valorizzare le filiere produttive migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

Per perseguire queste finalità le Parti, ferme restando la rispettiva autonomia di iniziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale per detto Osservatorio.

L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti delle Associazioni imprenditoriali, che costituiscono il Comitato di Indirizzo Strategico. Il Comitato ha il compito di orientare l'attività dell'Osservatorio definendo le priorità di azione, indicando i temi delle ricerche, approvando i programmi di lavoro e adottando le elaborazioni prodotte.

Le parti convengono di dare avvio entro la data del 30 giugno 2020 alle attività previste dall'Osservatorio al fine di dare piena attuazione ai compiti previsti. A tal fine entro la suddetta data Uniontessile e Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil procederanno a comunicare i rispettivi rappresentanti.

All'atto di costituzione dell'Osservatorio le parti procederanno a definire apposito regolamento circa il funzionamento dello stesso.

Omissis

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

Omissis

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

Omissis

- aggiungere al punto P) dopo "l'analisi comparativa (benchmarking) delle migliori pratiche in materia di responsabilità sociale" "e definendo anche apposite linee guida in materia";

- dopo la lettera K aggiungere la lettera L) *definire interventi per far fronte alle conseguenze dell'invecchiamento attivo e dell'integrazione lavorativa tra generazioni.*

Omissis

LIVELLO AZIENDALE

omissis

Informazione e consultazione

A livello aziendale - di norma annualmente - le aziende con più stabilimenti e le unità produttive con più di ~~cinquanta~~ **30** dipendenti (...)

omissis

Art. 16 - Formazione

OMISSIS

Dopo l'ultimo comma aggiungere:

Nelle Aziende con almeno 100 dipendenti e nelle quali la RSU è composta da almeno 3 delegati la RSU individua nel proprio ambito il delegato alla formazione, in possesso di adeguate competenze, per la condivisione dei piani formativi aziendali.

Art. 18 - Lavoro esterno – politiche di reshoring

OMISSIS

Le aziende committenti lavorazioni a terzi e/o appalti inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza sottoscritto dalle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nonché l'applicazione delle leggi dello Stato sul lavoro.

OMISSIS

CAPITOLO IV

MERCATO DEL LAVORO

Omissis

Art. 32 - Regime di orario a tempo parziale

Omissis

In particolare le aziende, entro il limite complessivo ~~dell'8%~~ del 9%, 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, adeguatamente comprovata, 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.

omissis

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

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



7

confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

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

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

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti ed adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al ~~25%~~ **30%** rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

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

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

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

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

Qualora l'applicazione del ~~25%~~ **30%** dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le RSU e/o con le OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL, anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

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

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

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

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

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

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

Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, previo apposito accordo da stipulare presso ~~la direzione~~ l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione si applica il principio di non discriminazione di cui alla normativa vigente.

Per quanto concerne il diritto di precedenza si rinvia a quanto previsto in materia dalla legislazione vigente.

Durata massima - Deroghe

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

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

Omissis

CAPITOLO V

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 39 – Flessibilità dell'orario di lavoro

omissis

In questo modo le ore prestate oltre l'orario normale settimanale, fino ad un massimo di 104 ore annue, elevabili con accordo sindacale sino a 112 ore complessive, saranno recuperate mediante riposi compensativi in misura pari alle ore di lavoro effettuate in regime di flessibilità, maggiorati del 17% per le prime 48 ore di supero, del 20% per le successive.

Omissis

Art. 58 - Permessi, assenze ed aspettative.

omissis

Aggiungere alla fine dell'art. i seguenti commi:

- Costituisce giustificato motivo la richiesta di permessi non retribuiti avanzata dai lavoratori che abbiano a carico figli in malattia di età compresa tra i tre e i dodici anni fino a un massimo di 8 giorni comprensivi di quelli eventualmente riconosciuti dalla legislazione in materia e fatti salvi ulteriori giorni definiti dalla contrattazione aziendale.

- Il lavoratore titolare dei permessi mensili previsti dall'art 33 della Legge n. 104/1992 comunica per iscritto al datore di lavoro i periodi di fruizione degli stessi, di norma su base mensile, con un preavviso di almeno 10 gg, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il lavoratore ha facoltà di modificare la data comunicata per comprovate e documentate ragioni.

Sono fatti salvi accordi tra le parti di differimento della calendarizzazione dei permessi programmati.

Art 63 – Malattia e infortunio non sul lavoro

Settore tessile-abbigliamento-moda

b) Conservazione del posto

Omissis

Dichiarazione a verbale

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in "day hospital", ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di ~~quattro mesi~~ **otto mesi** oltre i limiti di conservazione del posto.

Settore calzature

Omissis

In caso di malattia con durata di 12 mesi consecutivi, escluso il periodo eventuale di specialità, nonché per malattie croniche, anche non continuative purché certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore ha diritto di usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi ~~8-~~ **12**, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'Azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

Omissis

Settore pelli e cuoio

Conservazione del posto - trattamento economico

Omissis

DICHIARAZIONE A VERBALE N.1

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 64 - PARTE GENERALE, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 4-8 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa.

Settore penne, spazzole e pennelli

Omissis

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

Settore occhiali

Omissis

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

Omissis

Settore giocattoli

OMISSIS

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di € 10 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, nè si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

Omissis

Art. 12 bis – Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo, pari a 220 euro lordi ed elevato ad euro 240 dal 1° gennaio 2017, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio di ogni anno ai lavoratori in forza il 1° gennaio dello stesso anno di erogazione ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale. Con decorrenza dall'anno 2021, tale importo sarà erogato con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno.

L'importo del E.G.R., che è da intendersi omnicomprensivo 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 di ogni anno precedente l'erogazione e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

NOTA A VERBALE

Con l'intento di favorire la contrattazione aziendale e anche al fine di usufruire delle agevolazioni previste dalla legislazione vigente, l'elemento di garanzia retributiva di cui al presente articolo potrà essere utilizzato nell'istituzione di premi aziendali, anche in adesione agli accordi territoriali sottoscritti a seguito dell'Accordo Interconfederale del 26.07.2016 tra Confapi e CGIL, CISL, UIL in materia di detassazione e welfare.

Art. 12 ter - Indennità sostitutiva in caso di mancata applicazione di quanto previsto dalla lettera C) dell'art. 12.

Nelle aziende dove non è stata data applicazione a quanto previsto dalla lettera C) dell'art. 12, con decorrenza dall'anno 2020 verrà erogato a tutti i dipendenti, in forza nel mese di erogazione, un elemento retributivo di euro 110 lorde, con la retribuzione del mese di giugno di ogni singolo anno. L'importo del suddetto elemento, che è da intendersi omnicomprensivo 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 di ogni anno e sarà proporzionalmente ridotto in dodicesimi, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, per periodi inferiori all'anno.

Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Con la sottoscrizione di accordi aziendali e/o vigenti che danno attuazione a quanto previsto dalla lettera C) dell'art.12, l'erogazione del presente elemento economico viene a cessare. Nell'eventualità di accordi aziendali che prevedano erogazioni di importi inferiori, a quanto previsto al primo comma, dovrà essere corrisposta l'integrazione sino a concorrenza dei 110 euro lorde.

PARTE OPERAI - Art. 15 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

PARTE INTERMEDI - Art. 6 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

PARTE IMPIEGATI E QUADRI - Art. 8 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Aggiungere al termine di ogni singolo articolo il seguente comma:

“Per il solo congedo parentale di cui all’art.32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., in caso di modalità di fruizione del congedo su base oraria, la fruizione è consentita in misura pari alla metà dell’orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale. Ai fini dell’esercizio del diritto di cui all’art.32, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro per iscritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso pari a 2 giorni, indicando l’inizio e la fine del periodo di congedo.

Sono fatti salvi accordi tra le parti per una diversa fruizione del congedo su base oraria in relazione alla distribuzione settimanale dell’orario di lavoro.

OMISSIS

Avviso Comune da presentare a ENFEA

Le parti Uniontessile Confapi e FILCTEM-FEMCA-UILTEC

Premesso

- Che L’articolo 47 comma 1 del Dlgs 151/2001 riconosce ai genitori lavoratori dipendenti, dopo la nascita del figlio, la possibilità ai genitori di assentarsi (alternativamente) durante le malattie del bambino senza limite di giornate nei primi 3 anni di vita; che la concessione è subordinata alla presentazione del certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del SSN o con esso convenzionato;
- per tali permessi non sussiste il diritto alla retribuzione.

Concordano di richiedere ad Enfea, nell’ambito delle prestazioni di sostegno al reddito, di prevedere una prestazione che consenta la retribuzione per tali giornate nelle misure e modalità che saranno definite nell’ambito del suddetto.

AVVISO COMUNE PER LA RICHIESTA DI PRESTAZIONI DI SOSTEGNO PER LE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE EX ART.24 DLGS 80/2015

RECEPIMENTO IN FASE DI STESURA DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI UNIONI CIVILI ED ARMONIZZAZIONE CON LA NORMATIVA CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

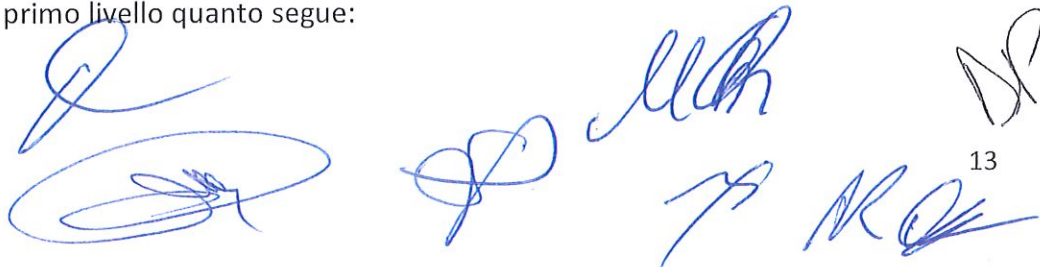
Art.33 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dal 1 gennaio 2021 le aliquote contributive a carico dell’azienda vengono incrementate dello 0.10%

SEZIONE I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti convengono di inserire e/o integrare in ogni singola declaratoria contrattuale di ciascun settore riguardante il primo livello quanto segue:



13

“Vi appartengono inoltre, per un periodo non superiore ai 12 mesi, elevabile a mesi 18 in caso di assunzione a tempo indeterminato, i lavoratori di prima assunzione nel settore addetti ai lavori semplici che non richiedono specifica esperienza di lavoro”

PARTE RETRIBUTIVA

TABELLE DEGLI ELEMENTI RETRIBUTIVI CONTRATTUALI A DECORRERE DAL 1 FEBBRAIO 2020.

TESSILI ABBIGLIAMENTO MODA

Livelli	Minimi al 31/01/2020	Minimi dal 01/02/2020		Minimi dal 01/01/2021		Minimi dal 01/02/2022		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
8	2.189,67	39,26	2.228,92	32,71	2.261,63	32,71	2.294,35	104,68	229,00
7	2.067,91	36,69	2.104,59	30,57	2.135,16	30,57	2.165,73	97,82	214,00
6	1.939,42	34,80	1.974,22	29,00	2.003,22	29,00	2.032,22	92,79	203,00
5	1.817,31	32,74	1.850,05	27,28	1.877,34	27,28	1.904,62	87,31	191,00
4	1.720,29	30,86	1.751,14	25,71	1.776,86	25,71	1.802,57	82,28	180,00
3 bis	1.681,29	30,00	1.711,29	25,00	1.736,28	25,00	1.761,28	80,00	175,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	175,00
3	1.642,32	29,14	1.671,47	24,28	1.695,75	24,28	1.720,03	77,71	170,00
2bis	1.594,53	27,94	1.622,48	23,28	1.645,76	23,28	1.669,04	74,51	163,00
2	1.553,51	26,57	1.580,09	22,14	1.602,23	22,14	1.624,37	70,85	155,00
1	1.191,41	17,14	1.208,55	14,28	1.222,84	14,28	1.237,12	45,71	100,00

CALZATURE

Livelli	Minimi al 01/01/2020	Minimi dal 01/02/2020		Minimi dal 01/01/2021		Minimi dal 01/02/2022		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
8	2.199,71	39,26	2.238,96	32,71	2.271,67	32,71	2.304,39	104,68	229,00
7	2.044,29	36,69	2.080,97	30,57	2.111,54	30,57	2.142,11	97,82	214,00
6	1.889,84	34,80	1.924,64	29,00	1.953,64	29,00	1.982,64	92,79	203,00
5	1.795,15	32,74	1.827,89	27,28	1.855,18	27,28	1.882,46	87,31	191,00
4	1.720,54	30,86	1.751,39	25,71	1.777,11	25,71	1.802,82	82,28	180,00
3 bis	1.681,29	30,00	1.711,29	25,00	1.736,28	25,00	1.761,28	80,00	175,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	175,00
3	1.642,54	29,14	1.671,69	24,28	1.695,97	24,28	1.720,25	77,71	170,00
2bis	1.594,59	27,94	1.622,54	23,28	1.645,82	23,28	1.669,10	74,51	163,00
2	1.553,69	26,57	1.580,27	22,14	1.602,41	22,14	1.624,55	70,85	155,00
1	1.233,81	17,14	1.250,96	14,28	1.265,24	14,28	1.279,53	45,71	100,00

PELLI E CUOIO

Livelli	Minimi al 01/01/2020	Minimi dal 01/02/2020		Minimi dal 01/01/2021		Minimi dal 01/01/2022		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
6	2.090,39	38,84	2.129,24	32,37	2.161,60	32,37	2.193,97	103,58	224,00
5	1.895,54	36,07	1.931,61	30,05	1.961,66	30,05	1.991,72	96,18	208,00
4s	1.771,56	33,29	1.804,86	27,74	1.832,60	27,74	1.860,34	88,78	192,00
4	1.721,09	31,04	1.752,13	25,86	1.777,99	25,86	1.803,86	82,77	179,00
3	1.652,46	30,00	1.682,46	25,00	1.707,45	25,00	1.732,45	80,00	173,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	173,00
2	1.564,40	27,75	1.592,15	23,12	1.615,26	23,12	1.638,38	73,98	160,00
1	1.234,73	17,34	1.252,07	14,45	1.266,52	14,45	1.280,97	46,24	100,00

OCCHIALI

Livelli	Minimi al 31/01/2020	Minimi dal 01/02/2020		Minimi dal 01/01/2021		Minimi dal 01/02/2022		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
6	2.136,62	38,84	2.175,47	32,37	2.207,83	32,37	2.240,20	103,58	224,00
5	1.950,09	36,07	1.986,16	30,05	2.016,21	30,05	2.046,27	96,18	208,00
4s	1.805,91	33,29	1.839,21	27,74	1.866,95	27,74	1.894,69	88,78	192,00
4	1.725,29	31,04	1.756,33	25,86	1.782,19	25,86	1.808,06	82,77	179,00
3	1.649,01	30,00	1.679,01	25,00	1.704,00	25,00	1.729,00	80,00	173,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	173,00
2	1.556,42	27,75	1.584,17	23,12	1.607,28	23,12	1.630,40	73,98	160,00
1	1.233,62	17,34	1.250,96	14,45	1.265,41	14,45	1.279,86	46,24	100,00

PENNE E SPAZZOLE

Livelli	Minimi al 01/01/2020	Minimi dal 01/02/2020		Minimi dal 01/01/2021		Minimi dal 01/02/2022		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
7	2.150,65	40,41	2.191,06	33,67	2.224,74	33,67	2.258,41	107,76	229,00
6	1.969,76	37,76	2.007,52	31,47	2.038,99	31,47	2.070,46	100,70	214,00
5	1.870,43	35,82	1.906,26	29,85	1.936,11	29,85	1.965,96	95,52	203,00
4S	1.777,11	33,71	1.810,81	28,09	1.838,90	28,09	1.866,99	89,88	191,00
4	1.719,10	31,76	1.750,86	26,47	1.777,33	26,47	1.803,80	84,70	180,00
3	1.636,69	30,00	1.666,69	25,00	1.691,68	25,00	1.716,68	80,00	170,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	170,00
2	1.545,46	27,35	1.572,81	22,79	1.595,60	22,79	1.618,39	72,94	155,00
1	1.235,12	17,65	1.252,77	14,70	1.267,48	14,70	1.282,18	47,06	100,00

GIOCATTOLI

Livelli	Minimi al 31/01/2020	Minimi dal 01/02/2020		Minimi dal 01/01/2021		Minimi dal 01/02/2022		Aumenti	Parametri
		Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi	Incrementi	Minimi		
7	2.148,75	40,41	2.189,16	33,67	2.222,84	33,67	2.256,51	107,76	229,00
6	1.987,31	37,76	2.025,07	31,47	2.056,54	31,47	2.088,01	100,70	214,00
5	1.888,12	35,82	1.923,95	29,85	1.953,80	29,85	1.983,65	95,52	203,00
4s	1.783,19	33,71	1.816,89	28,09	1.844,98	28,09	1.873,07	89,88	191,00
4	1.737,24	31,76	1.769,00	26,47	1.795,47	26,47	1.821,94	84,70	180,00
3	1.660,61	30,00	1.690,61	25,00	1.715,60	25,00	1.740,60	80,00	170,00
		30,00		25,00		25,00		80,00	170,00
2	1.571,02	27,35	1.598,37	22,79	1.621,16	22,79	1.643,95	72,94	155,00
1	1.248,54	17,65	1.266,19	14,70	1.280,90	14,70	1.295,60	47,06	100,00