

CCNL per i dipendenti della Piccola e Media Industria
MODA - CHIMICA CERAMICA - DECORAZIONE PIASTRELLE IN
TERZO FUOCO

Ipotesi di Accordo per il rinnovo dei CCNL per i lavoratori addetti:

- Alla Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti del settore Tessile-Abbigliamento-Moda-Calzature-Pelli e cuoio- Occhiali- Giocattoli- Penne, spazzole e pennelli;
- Alla Piccola Industria fino a 49 dipendenti dei settori Chimica e settori accorpati Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro;
- Alla Piccola e Media Industria fino a 249 dipendenti del Settore Decorazione Piastrelle in Terzo fuoco.

Roma, 21 ottobre 2025

Tra le **Associazioni Datoriali**

e

le **Organizzazioni Sindacali**

CONFARTIGIANATO MODA

FILCTEM-CGIL

CONFARTIGIANATO CHIMICA

FEMCA-CISL

CONFARTIGIANATO CERAMICA

UILTEC-UIL

CNA FEDERMODA

CNA PRODUZIONE

CNA ARTISTICO E TRADIZIONALE

CASARTIGIANI

CLAAI

Si è convenuto sulla seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL indicato in epigrafe.

M

PARTE GENERALE
(A VALERE PER TUTTI I SETTORI)

Art. 1 Campo di applicazione

Omissis

Nota a verbale

In occasione della tornata contrattuale 2027-2030 le Parti proseguiranno il confronto in relazione a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 26 novembre 2020.

Nuovo art. 4 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

La contrattazione collettiva regionale si colloca a metà della vigenza.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo. Le modifiche introdotte dal presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

**Settore Tessile-Abbigliamento-Moda- Calzature-Pelli e cuoio- Occhiali-
Giocattoli- Penne, spazzole e pennelli**

Art. 10 bis – Formazione

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

- di disporre di azioni formative adeguate;

- di promuovere un positivo rapporto fra sistema produttivo e sistema formativo (inteso come insieme di Istruzione scolastica, Università, Formazione Professionale).

In tale contesto, le Parti:

- convengono sulla positività e l'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale sui temi della formazione realizzate nei propri settori;

- si riconoscono nella comune valutazione che le Parti sociali debbano essere titolari dell'azione di esplicitazione dei fabbisogni professionali del settore;

- sanciscono la necessità di attivarsi congiuntamente al fine di dotarsi di strumenti condivisi, praticabili ed efficaci allo scopo di fornire - alla collettività, alle istituzioni, al settore - elementi utili

CA V 2 H K L M R

per l'individuazione e l'indirizzo di azioni ed iniziative, attinenti all'istruzione e la formazione, a sostegno del settore e del suo sviluppo.

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

Omissis

Art. 21 - Assemblee

Dopo il 6° comma inserire:

"All'esaurimento del monte ore annuo, su richiesta delle R.S.U. e/o OO.SS viene riconosciuta un'ulteriore ora di assemblea il cui o.d.g. dovrà specificare "informazione e formazione relativa al diritto alle prestazioni della bilateralità.

Omissis

Art. 22 Affissioni

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

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

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

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

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

Art. 23 - Versamenti dei contributi sindacali

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

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale sul minimo tabellare, del contributo che l'azienda è autorizzata a trattenere e dell'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo. L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario sul conto corrente indicato dallo stesso Sindacato.

Le trattenute ed i relativi versamenti dovranno essere effettuati mensilmente.

CHIARIMENTO A VERBALE

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 27 – Periodo di prova

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

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

Art. 31 orario di lavoro

Omissis

B) Riduzione orario di lavoro

Omissis

Disposizioni applicative

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

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

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

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

I permessi individuali saranno accordati compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Art. 45- Inquadramento unico dei lavoratori

Omissis

Settore tessile-abbigliamento-moda

Parte B)

I lavori della commissione previsti dalla presente lettera saranno avviati entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del presente c.c.n.l.

Omissis

Art. 47 - Trattenute per risarcimento danni

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

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

In ogni caso l'azienda non potrà operare alcuna trattenuta, senza prima avere esperito la procedura di cui all'articolo rubricato provvedimenti disciplinari.

Art. 48 - Permessi, assenze ed aspettative

Omissis

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

Omissis

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

Omissis

Nuovo Articolo – Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Omissis

Condizioni di ricorso al contratto a tempo determinato

Le parti individuano le seguenti specifiche esigenze che consentono di stipulare, rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi:

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

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

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

Le causali sopra previste sono alternative tra di loro.

Nuovo Articolo - Dimissioni di fatto o per fatti concludenti

In caso di "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti" del lavoratore/della lavoratrice trova applicazione quanto previsto dalla normativa vigente in materia di assenza ingiustificata protratta nel tempo. A tal riguardo si richiama l'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 come modificato dalla L. 203/2024.

Nuovo articolo - Conciliazione orario di lavoro per DSA (disturbi specifici dell'apprendimento))

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

Art. 53 - Malattia e infortunio non sul lavoro

Settore tessile-abbigliamento



Omissis

b) Conservazione del posto

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

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, conservandosi in ogni caso al lavoratore il diritto al t.f.r. e all'indennità sostitutiva del preavviso.

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

Dichiarazione a verbale

Omissis

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in "day hospital", ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di otto 12 mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Chiarimento a verbale

~~Le disposizioni di cui alla lett. b), 2° comma si interpretano nel senso che, in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.~~

~~Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.~~

Malattia - Settore calzature

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more abbreviated. There is a small number '7' written near one of the signatures.

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

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

In caso di malattia con durata di 13 mesi consecutivi, escluso il periodo eventuale di specialità, nonché per malattie croniche, anche non continuative purché certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore ha diritto di usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'Azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

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

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

Il periodo di assenza per malattia non può essere computato agli effetti della durata del periodo di apprendistato.

Malattia - Settore penne, spazzole e pennelli-

Omissis

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

Omissis

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

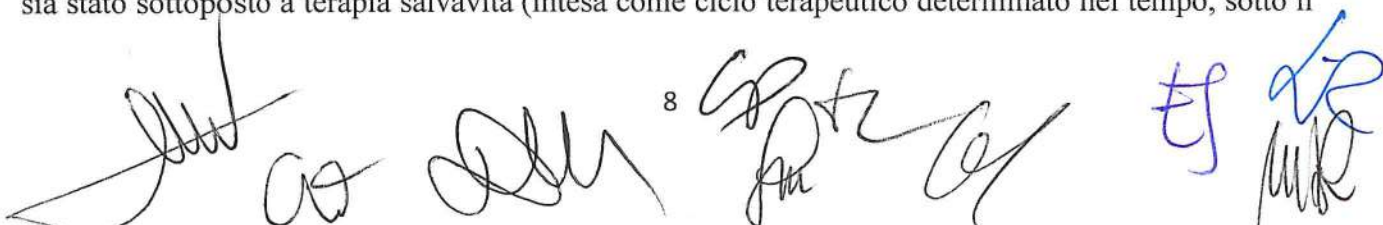
Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 54, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di ~~otto~~ 12 mesi oltre i limiti di conservazione del posto, senza pregiudizio della facoltà delle parti di risolvere il rapporto di lavoro al termine della stessa. Rimane salvo, al momento della cessazione del rapporto, il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Nell'aspettativa di cui alla precedente dichiarazione a verbale viene ricompreso nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il



controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita").

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

Malattia - Settore occhiali

Omissis

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

Omissis

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro o di sottoposizione a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita"), l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 12 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale

Malattia - Settore Giocattoli

Omissis

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

Omissis

Qualora a seguito di grave evento morboso o di infortunio non sul lavoro l'assenza si prolunghi oltre il detto termine di conservazione del posto, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata massima di 12 mesi, durante il quale non decorreranno retribuzioni od oneri a carico dell'azienda, né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto contrattuale.

Art. 58 - Indennità scolastiche

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

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

La misura delle indennità sarà stabilita dalle aziende, sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie o il Delegato di impresa.



Art. 59 - Ambiente di lavoro

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

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

In particolare:

- Il datore di lavoro è tenuto all'osservanza delle misure generali di tutela come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche; in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti i gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

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

Omissis

6) Accomodamenti ragionevoli

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

7) QUASI INFORTUNI

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

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

8) GESTIONE MICROCLIMA

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

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink are located at the bottom of the page, spanning across the width of the document. Some are clearly legible, while others are stylized or partially obscured.

Nuovo articolo - Misure per le donne vittime di violenza di genere

Le Parti - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni legislative vigenti.

Rimandando integralmente alla normativa vigente al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 5 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo. Ai sensi del comma 5 del D.Lgs. n. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

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

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

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

Nuovo articolo - Banca ore solidali

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

Linee guida applicazione della Banca delle Ore solidale

Confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle Ore solidale, ex D.Lgs. 151/2015, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, some in blue ink.

La Banca delle Ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di Rol e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie. Si specifica che, per quanto riguarda le ferie possono solo essere cedute le ferie aggiuntive maturate nell'anno di competenza oltre le 4 settimane.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, Rol ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

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

1. le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
2. i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
3. le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
4. la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
5. le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
6. ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;
7. fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

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

Art. 33 (Lavoro straordinario)

Omissis

Settore Occhiali

lavoro straordinario diurno: 27% dal 1° novembre 2025.

Settore Giocattoli

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

Pari Opportunità

Art. 70 - Azioni positive per le pari opportunità

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

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

PARTE OPERAI

Art. 12 – Ferie

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

Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine. Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. In caso di particolari esigenze organizzative e/o tecniche produttive, potrà essere programmata una diversa distribuzione della terza settimana.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Omissis

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

Omissis

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

Recepimento in sede di stesura dell'Art. 2 c. 6 lettera 1/4 del D.Lgs. n. 105/2022

Art. 16 (Risoluzione del rapporto e preavviso)

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

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

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

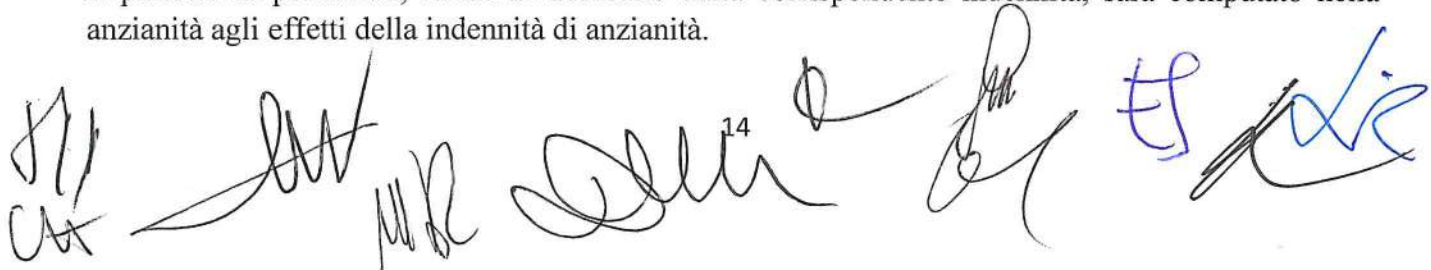
- 1 Settimana lavorativa per gli altri operai.

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

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

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

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the far left, there are initials that appear to be 'CA'. To their right is a large, stylized signature. Further right is another signature, followed by a signature with the number '14' written above it. To the right of that is a signature that looks like 'E'. Further right is a signature that looks like 'H'. On the far right, there are two more signatures, one of which is in blue ink and appears to be 'K'. There are also some other smaller marks and initials scattered around.

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

Omissis

PARTE INTERMEDI

Art. 3 -Ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Omissis

Art. 8 - Risoluzione del rapporto e preavviso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Omissis

Art. 6 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Omissis

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

Recepimento in sede di stesura dell'Art. 2 c. 6 lettera 1/4 del D.Lgs. n. 105/2022

PARTE IMPIEGATI E QUADRI

Art. 4 (Ferie)

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

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

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

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

L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per

reparti o uffici o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. L'epoca delle ferie verrà fissata dalla direzione previo" esame, ai sensi del vigente accordo interconfederale, con la Rappresentanza sindacale unitaria o il delegato d'impresa.

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Omissis

Art. 8 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Omissis

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

Recepimento in sede di stesura dell'Art. 2 c. 6 lettera 1/4 del D.Lgs. n. 105/2022

Omissis

Art. 12 (Preavviso)

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

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

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

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

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

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

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

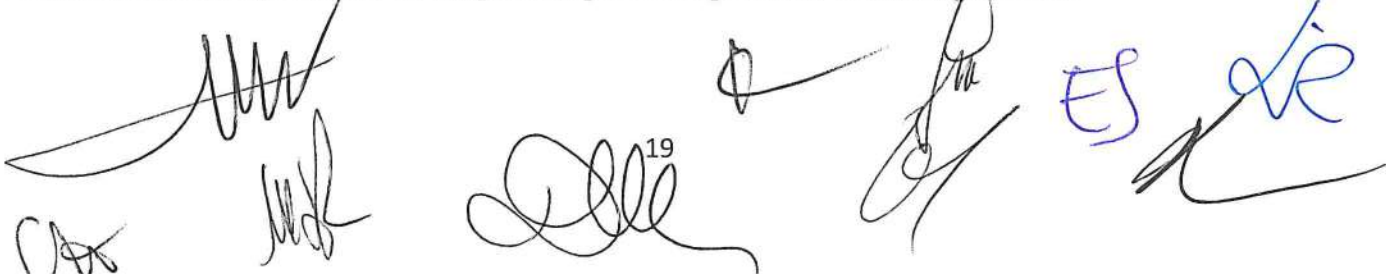
L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato o quadro un importo corrispondente alla retribuzione globale di fatto per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

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

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

Art. 46 (Definizione ed elementi della retribuzione)

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



NP

Settori Chimica e settori accorpati Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro

Nuovo articolo - MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti - si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona.

La finalità delle presenti Linee guida è di aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro, al fine di prevenire e gestire i problemi da esse derivanti. Per molestia e violenza nei luoghi di lavoro si intende ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni legislative vigenti.

Rimandando, integralmente alla normativa vigente al verificarsi delle condizioni disciplinate dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 le lavoratrici interessate hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito della durata massima di 5 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del citato articolo. Ai sensi del comma 5 del D.Lgs. n. 80/2015, il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, nel rispetto di un congruo preavviso.

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

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

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

Nuovo articolo- Informazione e Formazione inerente al diritto-alle prestazioni della bilateralità

Al fine di promuovere la conoscenza tra i lavoratori degli strumenti della bilateralità previsti dalla contrattazione collettiva, viene riconosciuta, in caso di esaurimento delle ore di assemblea un'ora aggiuntiva di assemblea il cui o.d.g. dovrà specificare "informazione e formazione relativa al diritto alle prestazioni della Bilateralità".

Nuovo articolo - Contratto a termine - somministrazione di lavoro a tempo determinato -

Omissis

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

Oltre alle ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l) b bis vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale organico in forza per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.

Nota a Verbale

Qualora intervengano successive modifiche o integrazioni a livello legislativo le Parti si incontreranno prontamente al fine di adeguare il testo contrattuale alle sopravvenute disposizioni.

Condizioni di ricorso al contratto a tempo determinato

Le parti individuano le seguenti specifiche esigenze che consentono di stipulare, rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi:

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

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

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

Le causali sopra previste sono alternative tra di loro.

Nuovo articolo - Dimissioni di fatto o per fatti concludenti

In caso di "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti" del lavoratore/della lavoratrice trova applicazione quanto previsto dalla normativa vigente in materia di assenza ingiustificata protratta nel tempo. A tal riguardo si richiama l'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 come modificato dalla L. 203/2024.

Art. 4 Contratto a tempo parziale

In relazione a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto prestato ad orario inferiore rispetto a quello contrattuale che viene quindi regolato come segue a far data dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale saranno indicati:

- 1) gli elementi previsti dall'art. 25 del presente c.c.n.l.;
- 2) le mansioni;
- 3) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- 4) Eventuali clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e alle variazioni di orario aggiuntivo.

Il trattamento economico e normativo seguirà criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

Nella lettera di assunzione o con accordo scritto intervenuto successivamente tra azienda e lavoratore possono essere previste clausole elastiche (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della prestazione lavorativa). Per la sottoscrizione delle clausole elastiche il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.U., indicato dal lavoratore medesimo e l'eventuale rifiuto alla loro sottoscrizione non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Le clausole di cui al comma precedente possono essere modificate o temporaneamente sospese, a richiesta di una delle parti, con il consenso di entrambe e per atto scritto, ferma restando la facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un componente della R.S.U. da egli indicato e/o dalle OO.SS. territoriali.

Per le ore prestate in orari diversi da quello iniziale, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente c.c.n.l., comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. La variazione, in aumento della durata della prestazione, è possibile entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita all'anno ed è retribuita con la maggiorazione del 10% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente c.c.n.l., comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

La variazione della collocazione temporale e la variazione in aumento della prestazione lavorativa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi. In caso di preavviso inferiore le maggiorazioni di cui al comma precedente da corrispondere al lavoratore sono pari al 20% per le ore prestate nei giorni compresi tra il preavviso effettivamente dato e quello normale di 5 giorni lavorativi.

Previo accordo tra le parti è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa.

E' possibile la prestazione di lavoro supplementare e cioè di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario concordato entro un tetto massimo del 30% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita

all'anno. Tale possibilità è consentita per gli stessi casi per i quali al lavoratore a tempo pieno può essere richiesta la prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore a tempo parziale può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento, tra i quali rientrano anche i documentati impegni derivanti da un altro rapporto di lavoro.

Le prestazioni supplementari, comprese nel limite quantitativo di cui al comma 9, saranno retribuite con la maggiorazione del 16% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente c.c.n.l., comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Le prestazioni eccedenti il limite quantitativo di cui al precedente comma 9, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% sulla retribuzione di cui all'art. 25 del presente c.c.n.l., comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e di legge.

Nel lavoro a tempo parziale è possibile la prestazione di lavoro straordinario così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66/2003. A tale prestazione si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

La Direzione aziendale informerà la R.S.U. e/o le OO.SS. territoriali, annualmente o a richiesta trimestralmente sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, le aziende riconosceranno le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in misura del 4% fino a 50 dipendenti, 5%, a tempo indeterminato, al momento della richiesta, eccezion fatta per i casi di infungibilità della mansione.

I lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 8, comma 3, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 hanno diritto, su loro richiesta, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Le posizioni tecniche e organizzative relative alla infungibilità che possono ostacolare la concessione del part-time saranno oggetto di confronto con le R.S.U.

Nell'ambito della suddetta percentuale sono ricomprese, in via prioritaria, le trasformazioni del rapporto di lavoro da full time a part time previste da disposizioni di legge, nonché quelle già in essere alla data di entrata in vigore del presente articolo.

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

Chiarimento a verbale

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non danno diritto alla maggiorazione di cui al comma 5, nel caso in cui esse siano richieste dal lavoratore interessato per sua necessità.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 11 - Classificazione del personale

Commissione paritetica per l'unificazione, semplificazione e aggiornamento del sistema di Inquadramento professionale.

Le Parti convengono che l'attuale sistema di inquadramento professionale, debba essere rivisto, tenuto conto dei profondi cambiamenti dei fattori e dei modelli di organizzazione del lavoro intervenuti in questi anni, con particolare riferimento alla evoluzione dei mercati e delle imprese, alla crescente digitalizzazione ed alle ulteriori evoluzioni connesse a Industria 4.0, comportanti una trasformazione della prestazione lavorativa e delle professionalità ad essa connesse.

In relazione a quanto sopra, concordano che, a partire dal mese di novembre 2025 avranno inizio i lavori della Commissione paritetica al fine di completare l'approfondimento finalizzato alla definizione di una proposta da sottoporre alla decisione finale delle Parti stipulanti.

In particolare, la Commissione paritetica procederà alla verifica delle attuali declaratorie aggiornando e semplificando i profili professionali e le relative figure, laddove necessario, anche in considerazione di specifiche caratteristiche dei diversi settori.

Nell'ottica di una armonizzazione, la stessa Commissione farà un'analisi anche rispetto alcuni istituti contrattuali.

Tale fase di completamento dei lavori dovrà concludersi entro dicembre 2025 al fine di sottoporre alle Parti stipulanti i relativi risultati.

All'atto di insediamento la Commissione procederà all'approvazione di un regolamento per il funzionamento della propria attività.

Le parti si danno atto che l'introduzione di un nuovo sistema di inquadramento avrà effetti sul prossimo rinnovo del presente c.c.n.l.

PLASTICA E GOMMA

Classificazione del personale

I AREA - II Livello

Declaratoria

Nota seconda alinea: sostituire "dopo 18 mesi di inquadramento nel II livello" con "dopo 18 mesi di inquadramento nel I livello".

ORARIO DI LAVORO, RIPOSTI, FESTIVITÀ

Art. 37 - Trasferta

(Omissis)

Norma particolare per il settore Coibenti

(Omissis)

Ultimo comma: "Con decorrenza 1° novembre 2025 l'importo della diaria di cui alla lettera C) è fissato in € 46,48 giornaliero per trasferte in Italia ed € 77,47 giornaliero per trasferte all'estero".

Omissis

Art. 42 - Aspettativa e Banca ore solidali

A) Aspettativa.

(Omissis)

B) Banca ore solidali.

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

Linee guida applicazione della Banca delle Ore solidale:

Confermando la volontà di promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle Ore solidale, ex D.Lgs. n. 151/2015, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle Ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di ROL e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie. Si specifica che per quanto riguarda le ferie possono solo essere cedute le ferie aggiuntive maturate nell'anno di competenza oltre le 4 settimane.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruito dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, ROL ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'attivazione dell'istituto è subordinata al consenso dei beneficiari che dovranno fornire liberatoria relativamente alla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

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

1. le fattispecie, anche ulteriori, che consentono l'accesso all'istituto e l'individuazione della platea di lavoratori coinvolti, in qualità di cedenti e/o beneficiari;
2. i tempi tecnici necessari e le specifiche modalità per attivare la Banca delle ore solidale;
3. le modalità e il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere dell'istituto;
4. la eventuale priorità nella cessione/utilizzo;
5. le modalità per la manifestazione in forma scritta della cessione;
6. ulteriori specifiche sulla valorizzazione delle ore cedute;

7. fatte salve diverse specifiche regolamentazioni, la gestione delle eventuali quote non fruite, prevedendo che le quote cedute e non fruite rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente.

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

Art. 45 - Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo in caso di comprovato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'azienda il più presto possibile e comunque entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio e deve essere attestata da successivi protocolli identificativi, che il lavoratore deve consegnare o far pervenire in azienda entro il terzo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato precedente.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

La direzione aziendale dovrà identificare e portare a conoscenza dei lavoratori modalità certe e documentate per le comunicazioni dell'assenza.

Il lavoratore potrà conoscere la propria situazione delle assenze per malattia almeno un mese prima della scadenza del periodo di comporto; vengono escluse dal computo del periodo di comporto le assenze per malattia effettuate per sottoporsi a terapie salvavita e viene reso esigibile un congedo non retribuito per gravi e documentati motivi di famiglia.

Ai lavoratori affetti da patologie oncologiche e/o cronico degenerative, accertate dalla struttura pubblica, in caso di superamento del periodo di comporto previsto dalla singola disciplina di settore, sarà concessa a richiesta un periodo di aspettativa non retribuita, della durata massima di mesi 12.

1ª Nota a verbale

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

2ª Nota a verbale

Disciplina comune

La malattia sopravvenuta durante il godimento delle ferie ne interrompe il decorso se la patologia contratta non permette il recupero psicofisico del lavoratore.

(Omissis)

VETRO

A) **DENUNCIA**

NF

L'Azienda, cui deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore ogni eventuale mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia, ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore con le modalità e secondo le procedure stabilite dalle vigenti disposizioni di legge; per quanto concerne in particolare il controllo delle assenze per malattia è stabilito quanto segue:

Il lavoratore, nel caso in cui sia autorizzato ad uscire dal medico curante, ha l'obbligo di farsi trovare disponibile per l'effettuazione delle visite di controllo nel proprio domicilio, ovvero in quello da lui comunicato ai sensi del comma precedente, nelle seguenti fasce orarie: dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 o negli eventuali diversi orari che fossero previsti per legge.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e/o accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda, indicando il nuovo orario di reperibilità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni di cui ai commi precedenti o in caso di ritardo oltre i termini sopraindicati, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

B) CONSERVAZIONE DEL POSTO

In caso di interruzione del servizio per malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- a) mesi 9 per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- b) mesi 12 per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- c) mesi 16 per anzianità di servizio oltre 6 anni.

Comunque, il lavoratore decade dal diritto alla conservazione del posto, quando nell'arco temporale di trentasei mesi abbia cumulato più assenze complessivamente superiori ai limiti di conservazione del posto sopraindicati.

Ai soli effetti del comportamento di malattia, i mesi devono intendersi composti di 30 giorni di calendario. Il ricovero ospedaliero di durata pari o superiore a venti giorni e fino a sessanta, afferente a uno o più eventi morbosi, sospende per una sola volta nell'arco temporale di 36 mesi, il decorso del comportp di cui al primo comma, per un massimo di 60 giorni dall'inizio dell'evento.

L'assenza per malattia o infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (13^a, t.f.r., ecc.).

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre il termine suddetto non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo t.f.r.

Il lavoratore, superati i limiti di conservazione del posto, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 6 mesi, rinnovabile una sola volta e per un periodo non superiore a mesi sei, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto, considerando inoltre tale periodo neutro ai fini di quanto complessivamente previsto dal seguente articolo.



27

Ove, superato il periodo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro non sia risolto né ad iniziativa dell'Azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

Omissis

Art. 46 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

(Omissis)

B. L'azienda erogherà a tutte le lavoratrici interessate un'integrazione salariale, in aggiunta al trattamento previsto dalla legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza. La stessa integrazione sarà riconosciuta anche al padre lavoratore in caso di fruizione del congedo obbligatorio post partum ai sensi del art. 28, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001.

A far data dal 1° novembre 2025 per il periodo di congedo parentale di cui all'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001, lett. a) e b), l'indennità prevista nella misura del 30% della retribuzione è integrata fino al 50% della retribuzione stessa per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco del periodo di assenza, esclusi i periodi in cui è prevista dalla legge un'indennità superiore al 30%. Il congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, della durata dieci giorni lavorativi, è incrementato, a far data dal 1° novembre 2025 di una giornata retribuita a carico azienda.

Le assenze dal lavoro per maternità, con esclusione del congedo anticipato, e puerperio sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro il limite massimo di mesi 10 ed entro l'anno di età del bambino.

Una volta concluso il periodo di astensione facoltativa post-partum, la lavoratrice potrà richiedere una aspettativa non retribuita fino al compimento dell'anno di vita del bambino.

In caso di adozione internazionale che avvenga sulla base della vigente legislazione e previa idonea documentazione, sarà concesso alla lavoratrice/lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita comunque non superiore a trenta giorni di calendario. Le imprese, anche in considerazione di quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 53/2000 e delle opportunità ivi contenute, promuoveranno l'assunzione di iniziative per facilitare in caso di necessità il reinserimento produttivo delle lavoratrici/lavoratori a seguito di assenza per maternità/paternità o per fruizione di congedi parentali, attraverso percorsi formativi/informativi che saranno individuati a livello nazionale.

Art. 48 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali

(Omissis)

1) ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

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

2) RILEVAZIONE QUASI INFORTUNI

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

Pertanto, sarà possibile istituire una Commissione con la funzione di raccogliere ed elaborare le segnalazioni pervenute dagli R.L.S./R.L.S.S.A., R.S.U. e dai R.S.P.P. per individuare le buone prassi in materia di prevenzione e agevolarne massiva diffusione.

Art. 57 - Permessi ed assenze

D) permessi parzialmente retribuiti

(Omissis)

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

(Omissis)

SETTORE DECORAZIONE PIASTRELLE IN TERZO FUOCO

Nuovo Articolo - Contratto a termine e somministrazione di lavoro a tempo determinato

Omissis

Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

~~Oltre alle ipotesi previste dalla l. a) e b) dell'art. 19 del D.lgs. 81/2015 ai sensi della l) b bis vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che consentono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinati:~~

- ~~–punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale organico in forza per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;~~
- ~~–incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;~~
- ~~–esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione.~~

Nota a Verbale

~~Qualora intervengano successive modifiche o integrazioni a livello legislativo le Parti si incontreranno prontamente al fine di adeguare il testo contrattuale alle sopravvenute disposizioni.~~

Condizioni di ricorso al contratto a tempo determinato

Le parti individuano le seguenti specifiche esigenze che consentono di stipulare, rinnovare o prorogare il contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi:

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Le causali sopra previste sono alternative tra di loro.

Nuovo Articolo - Dimissioni di fatto o per fatti concludenti

In caso di "dimissioni di fatto" o "per fatti concludenti" del lavoratore/della lavoratrice trova applicazione quanto previsto dalla normativa vigente in materia di assenza ingiustificata protratta nel tempo. A tal riguardo si richiama l'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 come modificato dalla L. 203/2024.

N

Parte economica

Tabelle retributive - Settore Tessile-Abbigliamento-Moda- Calzature-Pelli e cuoio- Occhiali- Giocattoli- Penne, spazzole e pennelli

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui diversi livelli di inquadramento:

TESSILE ABBIGLIAMENTO - MODA

Livello	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento dal 1° novembre 2026	Incremento a regime
4	125	30	45	200

CALZATURE

Livello	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento dal 1° novembre 2026	Incremento a regime
4	125	30	45	200

N

PELLI E CUIOIO

Livello	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento dal 1° novembre 2026	Incremento a regime
4	125	30	45	200

OCCHIALI

Livello	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento dal 1° novembre 2026	Incremento a regime
4	125	30	45	200

GIOCATTOLI

Livello	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento dal 1° novembre 2026	Incremento a regime
4	125	30	45	200

PENNE SPAZZOLE PENNELLI

Livello	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento dal 1° novembre 2026	Incremento a regime
4	125	30	45	200

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 850,00, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in quattro tranches: 75 euro a ottobre 2025, 350 euro a novembre 2025, 150 euro a dicembre 2025 e 275 euro ad aprile 2026.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2025.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there is a large, stylized signature in black ink, followed by a signature in blue ink. Below these, there are several smaller signatures and initials, some in black and some in blue. On the left side, there are also several signatures and initials, including one that appears to be a stylized 'H' or 'J'.

Tabelle retributive - Settori Chimica e settori accorpati Plastica, Gomma, Abrasivi, Ceramica, Vetro

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui diversi livelli di inquadramento:

CHIMICA E SETTORI ACCORPATI

	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento dal 1° novembre 2026	Incremento a regime
D	145	30	16	191,00

PLASTICA E GOMMA

	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento a regime
V	145	22	167,00

ABRASIVI

	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento a regime
D1	145	16	161,00

CERAMICA

	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento a regime
D1	145	16	161,00

VETRO – settore meccanizzato (prime lavorazioni)

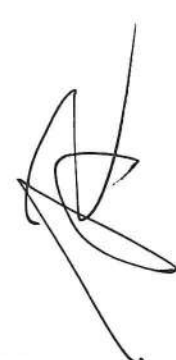
	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento a regime
D1	145	16	161,00

VETRO – settore trasformazioni (seconde lavorazioni)

	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento a regime
4	145	16	161,00

VETRO – settore soffio a mano e semiautomatiche

	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento a regime
5	145	16	161,00



Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 1040,00, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza contrattuale interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in quattro tranches: 90 euro a ottobre 2025, 430 euro a novembre 2025, 180 euro a dicembre 2025 e 340 euro ad aprile 2026.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2025.

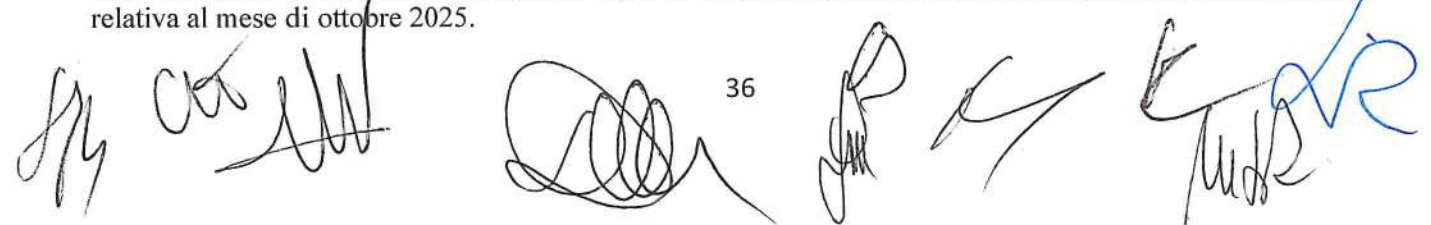


Tabelle retributive - Settore Decorazione Piastrelle in Terzo fuoco.

Le parti hanno convenuto i seguenti incrementi retributivi da riparametrarsi sui diversi livelli di inquadramento:

LAVORAZIONI PIASTRELLE IN TERZO FUOCO

	Incremento dal 1° gennaio 2026	Incremento dal 1° agosto 2026	Incremento dal 1° novembre 2026	Incremento a regime
D	80	40	30	150,00

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 490, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza contrattuale interessato. L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in quattro tranches: 40 euro a ottobre 2025, 205 euro a novembre 2025, 80 euro a dicembre 2025 e 165 euro ad aprile 2026.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti anche sulla base di specifiche procedure convenute tra le parti stesse.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2025.