EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

9 novembre 2026

ASSOPELLETTIERI

e

FEMCA/CISL, FILCTEM/CGIL, UILTEC/UIL

hanno sottoscritto la presente

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE INDUSTRIE MANIFATTURIERE DELLE PELLI E SUCCEDANEI E OMBRELLI E OMBRELLONI

SISTEMAINTEGRATO lavoro

ASSOPELLETTIERI

FEMCA CISL

FILCTEM CGIL

UILTEC UIL

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Art. 6 - Decorrenza e durata

Il presente contratto stipulato il **9 novembre 2026 decorre dal 1° aprile 2026 e scade al 31 marzo 2029** sia per la parte economica, sia per la parte normativa.
I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal **9 novembre 2026**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.
Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.
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.

SISTEMAINTEGRATO lavoro

Art. 10 - Contrattazione di 2° livello

(... omissis ...)

6 - Elemento di Garanzia Retributiva (EGR)

Ai fini dell'incentivazione alla contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale ~~e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale~~, è riconosciuto un importo a titolo di "Elemento di Garanzia Retributiva – EGR".
In deroga a quanto previsto al primo comma, per gli anni 2026 e 2027 (con pagamento nei mesi di febbraio 2027 e febbraio 2028) l'EGR è riconosciuto ai lavoratori che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale.
Il primo pagamento ai sensi di quanto previsto al primo comma avverrà nel mese di febbraio 2029. Pertanto, l'EGR non sarà dovuto in presenza di contrattazione aziendale formalizzata entro il 31/12/2028.
Tale elemento sarà del pari riconosciuto nel caso in cui Aziende o Associazioni datoriali territoriali non abbiano effettuato alla scadenza degli accordi gli incontri di verifica sulle condizioni di rinnovo degli accordi medesimi e/o non abbiano trovato soluzioni concordi
L'importo dell'EGR, pari a 230,00 euro lordi, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno con riferimento all'anno precedente.
L'importo dell'EGR sarà elevato a 310,00 euro lordi annui con decorrenza dall'anno 2024.
L'importo dell'EGR, 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 dell'anno precedente all'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.
Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizza- tori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla Legge fallimentare, nel corso di apposito incontro, anche durante l'espleta- mento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire con RSU e/o OOSS di categoria la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

SISTEMAINTEGRATO lavoro

Art. 11 – Struttura del sistema informativo ai vari livelli Osservatorio nazionale di categoria

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 delle pelletterie. La pratica della comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo – attraverso la ricerca di convergenze nell'analisi dei problemi e la individuazione delle possibili soluzioni – di valorizzare la filiera produttiva delle pelletterie 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 ini- ziativa e le distinte responsabilità, concordano di aggiornare il sistema informativo contrattuale attribuendo un ruolo centrale all'Osservatorio Nazionale PELLI - CUOIO. L'Osservatorio è costituito da sei rappresentanti designati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil e da altrettanti Assopellettieri, 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 si impegnano a designare i propri rappresentanti nell'ambito dell'Osservatorio e a dare inizio ai lavori del rinnovato organismo contrattuale entro il 30 giugno 2021.~~

In considerazione dell'importanza dell'Osservatorio per l'impostazione e l'operatività del sistema di relazioni industriali di settore, le Parti si impegnano a designare i propri rappresentanti nell'Osservatorio stesso entro 60 giorni dalla firma dell'Accordo di rinnovo del presente CCNL.
La prima riunione dell'Osservatorio sarà poi convocata entro 30 giorni dalla suddetta designazione.

(... omissis ...)

SESSIONE ANNUALE SULLA POLITICA INDUSTRIALE
INIZIATIVE PER LA TRASPARENZA DI FILIERA
PARI OPPORTUNITA', DIVERSITA' ED INCLUSIONE
INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DIGITTALIZZAZIONE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Le parti stipulanti il presente contratto, anche valendosi delle analisi e delle attività di concertazione dell'Osservatorio Nazionale, si impegnano a svolgere una sessione annuale di confronto sui temi della politica industriale al fine di:

- condividere le linee strategiche di evoluzione del settore;
- analizzare congiuntamente, in coerenza con tali linee, le proposte di politica industriale utili e prioritarie per il consolidamento e lo sviluppo del sistema delle imprese del settore.
- definire le proposte comuni e le iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle altre istituzioni ai vari livelli competenti in materia di politica industriale.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

In tali occasioni sarà valutata l'opportunità di aggiornamento e/o integrazione del Documento di Politica Industriale del 15 dicembre 2008 e del protocollo di intesa per la qualità dello sviluppo nei settori della concia e della pelletteria 13 marzo 2013. La sessione di confronto di cui sopra si svolgerà di norma nel mese di maggio, comunque preventivamente alla presentazione da parte del Governo dei documenti di programmazione economica e finanziaria e del disegno di legge finanziaria.
Le parti potranno definire modalità di verifica congiunta degli esiti delle eventuali iniziative comuni intraprese. La sessione annuale di confronto sulla politica industriale a livello nazionale potrà essere preceduta da analoghe sessioni di confronto a livello territoriale e/o di distretto industriale secondo quanto previsto dai paragrafi che seguono.

Iniziative per la trasparenza di filiera

In particolare, nel corso di vigenza del presente Contratto nazionale, nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Nazionale di Categoria e nelle Sessioni annuali di politica industriale, le Parti si impegnano ad intraprendere, a partecipare ed a seguire con attenzione tutte le iniziative in corso, nazionali e/o territoriali, volte a promuovere la trasparenza nei rapporti contrattuali lungo tutta la filiera produttiva della pelletteria, a favorire la legalità e a prevenire situazioni di dumping contrattuale e di sfruttamento a tutti i livelli dei lavoratori. Ciò sia nei rapporti tra le Associazioni datoriali dei diversi comparti produttivi del settore moda con le Organizzazioni sindacali, sia con riguardo alle iniziative di concertazione tra le parti sociali rappresentative della moda con le Istituzioni, il Governo e gli Enti a vario titolo competenti in materia di vigilanza e controllo sulla filiera.
Assopellettieri si impegna a fornire alle Organizzazioni sindacale informazioni aggregate sullo stato di avanzamento delle iniziative intraprese e sulla situazione in generale del rispetto della legalità nella filiera della pelletteria.

Pari opportunità, diversità ed inclusione

Inoltre, nel corso di vigenza del presente Contratto nazionale, nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Nazionale di Categoria e nelle Sessioni annuali di politica industriale, le Parti si impegnano ad affrontare i temi delle pari opportunità e della diversità ed inclusione.

In particolare, le Parti:

- **monitoreranno l'applicazione nelle aziende del settore della direttiva UE 2023/970 e del D. Lgs. n 96/2026, definendo iniziative comuni volte alla promozione dell'equità retributiva per ridurre il fenomeno del "gender pay gap", attraverso l'introduzione delle previste forme di trasparenza retributiva e percorsi formativi e di carriera aperti ed inclusivi, basati unicamente sul riconoscimento delle competenze, delle capacità e delle potenzialità di ciascuno;**

- **con l'obiettivo di perseguire migliori livelli di inclusione delle diversità, avvieranno un confronto di merito per la definizione di linee guida per l'introduzione nelle aziende di "policy di parità di genere e inclusione", per superare ogni forma di discriminazione, ivi comprese quelle relative a disabilità, genere, orientamento sessuale, religione. Ciò con riguardo sia al contrasto ai comportamenti discriminatori, che in relazione alle possibili soluzioni per il superamento dei problemi organizzativi in materia di orari e di accesso effettivo alle posizioni più qualificate.**

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

SISTEMAINTEGRATO lavoro

Innovazione tecnologica, digitalizzazione e intelligenza artificiale

Premessa

Le Parti riconoscono che l'innovazione tecnologica, la digitalizzazione, l'automazione e l'intelligenza artificiale stanno determinando una trasformazione profonda dei processi produttivi, l'organizzazione del lavoro, dei modelli organizzativi, delle professionalità e delle competenze, con effetti sulla competitività delle imprese, sulla qualità del lavoro e sull'occupazione.

Le Parti condividono la necessità di accompagnare e governare tali trasformazioni attraverso un modello di relazioni industriali partecipativo, capace di coniugare innovazione, competitività e sostenibilità delle imprese con la centralità della persona, la prevenzione dei rischi, la qualità e stabilità dell'occupazione, la formazione continua e la valorizzazione professionale, la salute e sicurezza e il rispetto dei diritti individuali e collettivi.

L'innovazione tecnologica costituisce un fattore essenziale per lo sviluppo e la competitività della filiera. I suoi effetti sull'organizzazione e sulle condizioni di lavoro costituiscono, al contempo, un ambito qualificato del sistema di relazioni industriali e della contrattazione collettiva.

Le Parti assumono pertanto come obiettivo comune non quello di ostacolare o rallentare l'innovazione, ma di conoscerne preventivamente gli impatti rilevanti, accompagnarne l'introduzione in relazione agli effetti sul lavoro, favorendo un utilizzo responsabile, trasparente e antropocentrico delle tecnologie.

Principi e finalità

Le Parti riconoscono che l'innovazione tecnologica, la digitalizzazione e l'intelligenza artificiale possono contribuire:

a) **al miglioramento della qualità, della produttività e dell'organizzazione del lavoro;**
b) **alla tutela della salute e della sicurezza;**
c) **alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;**
d) **alla riduzione delle attività ripetitive, gravose, pericolose o usuranti;**
e) **allo sviluppo delle competenze e delle professionalità;**
f) **alla qualità, alla sostenibilità, alla tracciabilità ed efficienza dei processi produttivi;**
g) **all'innovazione di prodotto e di processo;**
h) **alla creazione di nuove attività, competenze e opportunità professionali;**
i) **alla competitività delle imprese e dell'intera filiera;**
j) **alla protezione delle persone, degli impianti, dei dati e del patrimonio aziendale.**

L'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale, tuttavia, dovrà avvenire nel rispetto dei principi di centralità della persona, dignità del lavoro, trasparenza, non discriminazione, protezione dei dati, sicurezza, affidabilità, proporzionalità, supervisione e responsabilità umana, coinvolgimento di RSU ed RLS, tracciabilità delle responsabilità.

Le Parti considerano prioritario che i benefici derivanti dall'innovazione tecnologica possano concorrere allo sviluppo delle imprese e, anche attraverso la contrattazione, al miglioramento della qualità del lavoro, allo sviluppo delle competenze, dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro.

Il ricorso all'intelligenza artificiale non esonera il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, il RSPP e gli altri soggetti competenti dalle responsabilità previste dalla legge.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Linee guida nazionali

In base alla premessa ed ai principi di cui sopra, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di categoria, le Parti si impegnano a discutere e definire apposite Linee Guida di settore per l'introduzione nelle imprese della filiera della pelle di specifiche policy aziendali in materia di innovazione tecnologica, digitalizzazione, sistemi automatizzati e uso responsabile dell'intelligenza artificiale.

(... omissis ...)

Allegato all'art.11

Esperienze di "staffetta generazionale"

In considerazione dell'importanza e dell'urgenza del tema del ricambio generazionale nelle imprese del settore, che necessita attenzione ed interventi concreti sia sulle modalità di inserimento e valorizzazione dei giovani nelle aziende che la valorizzazione della professionalità dei lavoratori più anziani, nell'ambito delle prime attività dell'Osservatorio Nazionale di Categoria, le Parti si impegnano ad affrontare il tema della "staffetta generazionale", tramite la costituzione di un apposito gruppo di lavoro oppure la programmazione di una sessione di lavoro espressamente dedicata all'argomento.

In tale sede, le Parti affronteranno:

- **la definizione condivisa del tema e la ricognizione delle esperienze già effettuate o in essere, sia nel settore che in altri comparti industriali;**
- **l'eventuale condivisione di apposite linee guida settoriali che possano orientare le imprese nell'assumere iniziative di "staffetta generazionale";**
- **la definizione di percorsi e modalità di raccordo con la formazione di base, anche tramite progetti di "formazione duale" in apprendistato;**
- **le modalità di raccordo con le diverse forme di pensionamento di legge, con l'eventuale definizione di nuove proposte condivise da presentare congiuntamente alle istituzioni preposte;**
- **l'approfondimento e la definizione di eventuali proposte/ linee guida sul possibile ruolo del lavoratore/pensionando anziano esperto nell'attività di formazione dei giovani nella fase di inserimento in azienda.**

Art. 15 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

(...omissis...)

SISTEMAINTEGRATO lavoro

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Delegato alla formazione

Nell'ambito di quanto già previsto dal presente CCNL e dalla normativa specifica (es. Fondimpresa) in materia di formazione, che già prevede il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali unitarie, la Rsu stessa può nominare tra i suoi membri un "delegato alla formazione" con l'incarico di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti riconducibili alle casistiche sopra menzionate.

Nelle aziende in cui la RSU è composta da almeno 9 componenti, potranno essere nominati fino a 3 delegati alla formazione. La delega alla formazione deve essere attribuita per iscritto e deve contenere una espressa autorizzazione a discutere con l'azienda i piani formativi per il personale.

I delegati alla formazione, come sopra definiti e nominati, fruiscono di 4 ore annue di permessi retribuiti, aggiuntivi rispetto agli ordinari permessi RSU.

Assopellettieri e/o le aziende verificheranno presso Fondimpresa la possibilità di attribuire ai delegati alla formazione il potere negoziale per la firma degli accordi di condivisione previsti dalle procedure per l'approvazione dei piani formativi da presentare Fondimpresa. In caso di autorizzazione da parte di Fondimpresa, le organizzazioni sindacali assumeranno tali determinazioni e i delegati alla formazione assumeranno il relativo potere negoziale.

Art. 21 - Ambiente di lavoro
Doveri delle aziende e dei lavoratori - Rappresentanti per la Sicurezza (RLS)

(...omissis...)

4 Permessi retribuiti per l'espletamento dell'attività di Rappresentante per la Sicurezza (RLS)

Per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art.50 del D.Lgs. n.81/2008 e smi, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza utilizzano permessi retribuiti – per ogni RLS – nella seguente misura:

- **24 ore annue per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti;**
- **48 ore annue per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori;**
- **72 ore annue per le aziende che occupano oltre 15 lavoratori.**

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera a) al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.50 T.U. 81/2008, permessi retribuiti pari a 12 ore annue per anno solare limitatamente alle unità che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 nelle unità da 6 a 15 dipendenti e 40 ore annue nelle rimanenti.~~

~~Nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nel caso in cui, in rela- zione ad avvenute o progettate modificazioni tali da variare significativamente le condizioni del rischio, qualora l'entità dei permessi risulti insufficiente, potrà essere anticipato l'utilizzo di ore di competenza dell'anno solare seguente fatti salvi i suc- cessivi conguagli.~~

~~Nelle unità produttive di cui alla lettera c), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.50 T.U. 81/2008, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre i permessi già previsti per la RSU, utilizzano un monte ore specifico pari a 70 ore annue complessive.~~

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

~~Nelle unità produttive di cui alle lettere b), d) ed e), per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.50 T.U. 81/2008, i rappresentanti per la sicurezza eletti o designati ai sensi della presente normativa, oltre ai permessi già previsti per le RSU, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.~~

I permessi di cui ai commi precedenti potranno essere assorbiti fino a concorrenza delle ore di permesso riconosciute al medesimo titolo.

In tutte le unità produttive di cui al paragrafo 2, per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art.50 T.U. 81/2008, non vengono utilizzate le ore sopra specificate. Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello aziendale in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

(...omissis...)

SISTEMAINTEGRATO lavoro

ART. 36 bis - Banca delle ore

L'istituzione della banca è entrata in vigore a far data 1° gennaio 2001.
Per dare attuazione all'accumulo di ore del presente articolo, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta.
Ciascun lavoratore potrà far confluire in una "Banca individuale delle ore" le prime ~~50~~ **56** ore annue di lavoro straordinario / supplementare (part-time) che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che saranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.
Inoltre, confluiranno nella "Banca ore individuale" le quattro giornate complessive di permesso per ex festività di cui all'art. 44 (giorni festivi - punto "D") del presente ccnl.
I riposi accantonati potranno essere goduti entro l'anno solare successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria o della maturazione delle ex festività, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione alle infungibilità delle mansioni svolte.
Non danno luogo all'accumulo le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario.
Sono altresì escluse dall'accumulo le aziende nelle quali sia stato concordato un diverso utilizzo collettivo delle giornate di permesso per ex festività e che tali ore siano impiegate per l'attuazione di orari lavorativi finalizzati al maggiore utilizzo degli impianti.
Con decorrenza dal 1° gennaio 2005 nella banca delle ore – se già attivata da parte del lavoratore – confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruite in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

SISTEMAINTEGRATO lavoro

Art 39 - Regime di orario a tempo parziale (Part-Time)

A - DISPOSIZIONI GENERALI

Le Parti riconoscono che il lavoro a tempo parziale - intendendosi per tale il rapporto ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto - può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed articolazione della prestazione lavorativa, in quanto sia applicato in rapporto alle esigenze delle aziende e del lavoratore. Le Parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavo- ro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere sociale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

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

Pertanto, ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, le aziende valuteranno positivamente, anche con modalità definite a livello aziendale, l'accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo dell'10% del personale in forza a tempo indeterminato.

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

Inoltre, le aziende, entro il limite complessivo del 12%, accoglieranno le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, motivate da:

- necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata;
- necessità di assistenza (riconosciuta ai sensi della legge104/92) di una persona convivente con totale e permanente inabilità, riconosciuta sensi dell'art.3, comma 3 della legge n.104/92, con una percentuale di invalidità pari al 100% e con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;
- necessità di assistenza di figlio convivente portatore di handicap;
- 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.

Inoltre, fino ad un limite di un ulteriore 2% (con limite complessivo pari al 14%), ove non osti l'infungibilità delle mansioni, le aziende accoglieranno le richieste di passaggio temporaneo da tempo pieno a tempo parziale presentate da genitori con figli fino a 3 anni di età, con ritorno automatico a tempo pieno al compimento del terzo anno di vita del figlio, salvo richiesta di anticipo del ritorno a tempo pieno da parte del lavoratore. Nel caso di difficoltà organizzative, si applica quanto previsto dal precedente comma 3.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché morbo di Crohn, morbo di Cooley e gravi malattie cardiovascolari, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Le trasformazioni effettuate per tale causale non sono considerate ai fini del rag- giungimento del limite dell'12% di cui al comma 6 del presente articolo.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

(...omissis...)

Art. 46- Determinazione della retribuzione oraria: Coefficiente 173 Detrazioni mediante coefficiente mobile

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il coefficiente 173.

Detrazioni mediante coefficiente mobile

Per procedere alle detrazioni si opererà secondo la seguente formula:

retribuzione mensile / ore lavorative del mese

Tabella dei "Divisori mobili"

Per ore lavorative del mese si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.) come da successiva Tabella (ex ALL IX).

Mesi	2026	2027	2028	2029
Gennaio	176	168	168	184
Febbraio	160	160	168	160
Marzo	176	184	184	176
Aprile	176	176	160	168
Maggio	168	168	184	184
Giugno	176	176	176	168
Luglio	184	176	168	176
Agosto	168	176	184	184
Settembre	176	176	168	160
Ottobre	176	168	176	184
Novembre	168	176	184	176
Dicembre	184	184	168	168

DICHIARAZIONE A VERBALE

Resta fermo, per i lavoratori operai, quanto previsto dall'Art. 74 - Parte Operai: "Modalità di corresponsione della retribuzione - Mensilizzazione del salario".

Art. 53 - Aspettative - Permessi

1 - Aspettative e permessi per motivi personali - familiari

Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica. **Tali permessi sono estesi**

SISTEMA INTEGRATO lavoro

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

anche in caso di decesso dei suoceri e dei generi/nuore.
Al lavoratore assunto a tempo indeterminato che ne faccia richiesta sarà inoltre concesso, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Nell'ambito del periodo di cui sopra, potrà altresì essere concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massi- mo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettiva- mente straordinario.
Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

(... omissis ...)

SISTEMAINTEGRATO lavoro

Art. 53 bis – Congedi e permessi

1. Permessi per ricovero ospedaliero del figlio

Il Dipendente in caso di ricovero ospedaliero di figli di età inferiore a 8 anni compiuti, previa presentazione del relativo certificato di ricovero, potrà assentarsi dal lavoro per assistere il ricoverato utilizzando i ROL e ore di Banca Ore a sua disposizione.

Le parti concordano altresì il riconoscimento di ~~2~~ **3** giorni di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di cui al comma precedente, sempre previa presentazione del relativo certificato di ricovero, a condizione che il dipendente abbia già utilizzato il totale delle ore di ROL e banca ore maturate al termine della spettanza annuale complessiva.

2. Congedi parentali

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.
Ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.
Ai sensi dell'art. 32, comma 1-ter, del D.lgs n.151/2001, l'utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. **Nel caso in cui il genitore presenti all'azienda una programmazione almeno mensile dei congedi, i permessi potranno essere ulteriormente frazionabili e fruibili per gruppi di 2 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale orizzontali).**

- **Il congedo parentale ad ore deve essere collocato all'inizio o alla fine della prestazione lavorativa giornaliera. Non è possibile fruire di più frazioni di congedo parentale ad ore nella medesima giornata lavorativa, né consecutivamente né**

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

disgiuntamente. Nei giorni in cui il genitore fruisce del congedo parentale ad ore non è ammessa la cumulabilità con i riposi ed i permessi disciplinati dal D.Lgs. n.151/2001, ad eccezione dei permessi "per allattamento" (art.39, D. citato).

- Per l'equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento al divisore fisso contrattuale, pari a 173 ore/mese.
  Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:
  6 mesi = 1038 ore;
  7 mesi = 1.211 ore;
  10 mesi = 1730 ore.

3. Lavoratori diversamente abili

La quantità e la modalità di fruizione (anche in quote orarie), nonché dei termini di preavviso per la fruizione dei permessi per gli aventi diritto è quella stabilita dalla vigente normativa.

In particolare, per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili ed i permessi fruiti direttamente da lavoratori disabili, le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art.33, comma 3 della legge n.104/1992.

Al fine di rendere di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere ai lavoratori aventi diritto ai suddetti permessi una programmazione di massima almeno mensile dei permessi stessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi per esigenze urgenti sopravvenute e non rinviabili, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovranno essere tempestivamente comunicate all'azienda.

Tali permessi, nel limite del monteore mensile di cui sopra, sono frazionabili e fruibili per gruppi di quattro ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale orizzontali) per un periodo complessivamente non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo. Nel caso in cui il lavoratore presenti all'azienda la programmazione mensile di cui al comma precedente, i permessi potranno essere frazionabili e fruibili per gruppi di due ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale orizzontali). Viene fatta salva la calendarizzazione oraria giornaliera prevista dalla legge qualora l'invalidità sia riconosciuta direttamente al lavoratore o al lavoratore con figli disabili fino a tre anni di età, per i quali sarà possibile fruire di due ore al giorno di permesso.

Per l'equiparazione dei periodi di permesso utilizzati su base oraria con quelli su base giornaliera si fa riferimento ai criteri di cui al punto 1 del presente articolo.

Nei casi di inidoneità sopravvenuta alla mansione specifica (da disabilità o peggioramento delle condiziono esistenti al momento dell'assunzione) le aziende daranno applicazione a quanto previsto dall'art.5 bis della Legge n.104/92 sugli "accomodamenti ragionevoli".

(... omissis ...)

1. Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il presente CCNL recepisce completamente la normativa in tale tema.
In particolare, ai sensi dell'art.24, comma 1, del D.Lgs. n.80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali

SISTEMAINTEGRATO lavoro

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS. In caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di cui sopra, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di ~~un ulteriore mese~~ **ulteriori due mesi**, con retribuzione a carico dell'azienda.

Art. 57 - Malattia e infortunio non sul lavoro Assenze - Reperibilità Conservazione del posto - Trattamento economico

(... omissis ...)

DICHIARAZIONE A VERBALE (aspettativa)
Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui alla lettera "c", 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 **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. In caso di ricorso a terapie o cure "salvavita" il periodo di aspettativa di cui sopra, su richiesta del lavoratore, può essere elevato fino a un massimo di ~~8~~ **12** mesi. 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 e alle medesime condizioni.
L'aspettativa deve comunque intendersi senza oneri per l'azienda compreso il TFR.

(... omissis ...)

ART. 59 – Facilitazioni per i lavoratori studenti (ex Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio – diversi dalla for- mazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:
a - saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;
b - saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;
c - usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;
d - usufruiranno di permessi retribuiti a carico di un monte ore annuale aziendale fissato all'inizio di ogni anno nella misura di 4 ore per ogni dipendente occupato nell'azienda. Tali permessi competono nella misura massima individuale di 120 ore annue pro – capite. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale, moltiplicando 4 ore per 2 per il numero di dipendenti.

SISTEMA INTEGRATO lavoro

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

All'inizio di ogni anno tra azienda e RSU saranno esaminate le modalità di utilizzo del monte ore, tenendo conto delle richieste e del tipo di scuola che i lavoratori intendono frequentare.
I permessi retribuiti a carico del monte ore di cui alla precedente lettera d) possono essere accordati – con le stesse modalità – anche ai lavoratori che si iscrivano a corsi di alfabetizzazione e ai lavoratori stranieri che intendano frequentare corsi per l'apprendimento o l'approfondimento della lingua italiana. In tal caso le ore annue di permesso individuale retribuito sono elevate a 200.
I permessi di cui alla lettera d) del presente articolo sono subordinati alla frequenza e spettano solo per le ore di lavoro che si sovrappongono a quelle delle lezioni. In caso di necessità è consentito computare nei permessi anche il tempo di viaggio per raggiungere la sede del corso, purché coincidente con l'orario di lavoro.
I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari e competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
I permessi retribuiti previsti alla lettera c) e al comma precedente non vengono detratti dal monte ore stabilito al punto d).
I permessi retribuiti di cui al punto d) del presente articolo, nel limite del monteore aziendale ivi indicato, potranno essere fruiti anche dagli studenti universitari (per il conseguimento delle lauree triennale o magistrale), non fuori corso. In caso di incapienza del monteore di cui alla lettera d) del presente articolo, sarà data priorità alle richieste riferite a corsi di laurea coerenti con l'attività generale dell'azienda o inerente ad altre funzioni presenti nella stessa azienda. Ai fini del presente comma, si intendono come studenti in corso anche i lavoratori studenti iscritti a corsi di laurea a tempo parziale per un periodo non superiore alla durata ordinaria degli stessi e comunque per un periodo non superiore al doppio della durata ordinaria degli stessi.
I lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla leg- ge. Tali aspettative non retribuite non comporteranno alcun onere per l'azienda, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto. Per usufruirne i lavoratori interessati dovranno farne domanda alla direzione con 30 giorni di anticipo fornendo la documentazione idonea a compro- vare le caratteristiche dell'istituto e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.
L'accoglimento dell'aspettativa potrà essere rimandato dal datore di lavoro in caso di oggettive esigenze tecnico organizzative.
I lavoratori che possono assentarsi contemporaneamente per tutti i permessi e le aspettative previsti o richiamati dal presente articolo non possono superare il 2% dei dipendenti occupati, con un minimo di una unità. Non sono compresi nel computo i lavoratori assenti per gli esami di cui alla lettera c) del presente articolo.
I trattamenti previsti dal presente articolo non sono cumulabili con quelli di cui all'art. 58 - Parte generale ("Iniziative a sostegno della formazione professionale continua").
Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali. La presente normativa è entrata in vigore a far data 1/1/2001.

Art. 78 – Ferie

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane. Tre settimane saranno godute in modo continuativo.
A fronte di esigenze tecnico-produttive-espositive improrogabili l'azienda comunicherà e motiverà alle RSU e/o alle OOSS territoriali la necessità di un diverso godi- mento del periodo feriale, in aumento o in diminuzione (2 settimane / 4 settimane). Di conseguenza, previo accordo sindacale, verrà definito un diverso godimento della 3a e della 4a settimana di ferie, non consecutive rispetto alle prime 2 settimane, all'interno del periodo che va di massima dal 1° giugno al 30 settembre, fatte salve diverse definizioni convenute tra le Parti.
Ogni periodo settimanale sarà compensato con la retribuzione di fatto in misura corrispondente all'orario settimanale contrattuale.
Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio orario delle ultime otto settimane immediatamente antecedenti alla concessione delle ferie stesse.
Il pagamento delle ferie dovrà essere fatto in via anticipata ed in ragione del periodo concesso a chi ne farà richiesta.
In caso di godimento frazionato ogni periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi, ciascuno dei quali compensato in misura pari ad 8 ore giornaliere.
Per le festività elencate nel primo comma dell'Art. 44 - Parte generale cadenti nel corso delle ferie verrà corrisposto il trattamento economico relativo, senza prolungamento del periodo di riposo.
Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie.
I periodi di preavviso e congedo matrimoniale, nonché quelli di malattia e infortunio, non potranno essere considerati come ferie.
Al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie in misura intera spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese pari o superiore a 2 settimane lavorative.
L'epoca delle ferie sarà in via normale stabilita entro il 30 aprile, tenuto conto delle esigenze di lavoro e degli interessi dei lavoratori, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per scaglioni o per reparti individualmente.
In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità, agli effetti delle decorrenze del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione. Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per maternità e congedi parentali, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.
Per la quarta settimana di ferie, per la quale non è prevista la consecutività, in sede aziendale con le RSU saranno esaminati tempi e modalità di un eventuale godimento anche frazionato.
Il personale assunto nel corso dell'anno, in caso di ferie collettive, avrà diritto alle ferie per l'anno stesso, in rapporto ai mesi di servizio prestato. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di servizio prestati.
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.
Nel caso di significativi residui di ferie non godute entro l'anno di maturazione, nel mese di gennaio azienda e RSU si incontreranno per verificare congiuntamente la situazione (compresi i residui di permessi per ROL ed ex festività) e definire tempi e modalità per la programmazione della fruizione.
Se entro 6 mesi dalla fine dell'anno di maturazione risultano ferie non ancora programmate, l'azienda può convocare il lavoratore interessato con cui definire per iscritto il relativo calendario di smaltimento.
Quanto definito nei due precedenti commi nel rispetto dei termini e delle condizioni di legge.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Art. 105 – Fondo intersettoriale di previdenza complementare

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto d) del verbale di accordo 17 settembre 1997 istitutivo del Fondo Previmoda, con decor- renza 1° gennaio 2012 è stato elevato di 0,30 punti percentuali passando dall'1,20% all'1,50%.

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, con decorrenza dal 1° aprile 2022 il contributo a carico dell'azienda è elevato al 2,00%.
Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, con decorrenza dal 1° luglio 2025 il contributo a carico dell'azienda è elevato al 2,30%.
Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, con decorrenza dal 1° gennaio 2029 il contributo a carico dell'azienda è elevato al 2,50%.

In applicazione dell'Avviso Comune del 26 maggio 2026, le Parti dichiarano che l'obbligo contributivo di cui al presente articolo è assunto dai datori di lavoro solo ed esclusivamente nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo Previmoda e finché permane l'iscrizione allo stesso.
Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale di riferimento

Fermo restando convenuto:

- la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore, secondo quanto previsto da Previmoda;
- la facoltà per i lavoratori di versare contributi forfettari volontari Una Tantum, qua- lora la contrattazione aziendale lo preveda;
- l'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratti a tempo determinato di durata superiore a tre mesi;
- di consentire il primo versamento al Fondo con decorrenza dal mese in cui avviene l'iscrizione;
- che ai lavoratori eletti nell'Assemblea di PREVIMODA spetta – per la durata del relativo mandato **e per non più di un lavoratore per azienda** – il diritto ad una giornata di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni dell'Assemblea ordinaria o straordinaria del Fondo.

Altresì con decorrenza 1° gennaio 2014 le Parti hanno concordato quanto segue:

- in occasione di ogni rinnovo del ccnl nazionale, e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 4, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul Fondo Previmoda, materiale predisposto dal Fondo stesso;
- l'azienda consegnerà ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo sul Fondo previdenza con la proposta e la modulistica per l'iscrizione come previsto dall'art. 22;
- con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla Previdenza complementare l'opportunità di associarsi a Previmoda, secondo Forme e procedure che saranno definite dalle Parti istitutive del Fondo con apposito accordo;
- le aziende agevoleranno la partecipazione dei lavoratori individuati dal Fondo come propri "referenti" aziendali ai seminari formativi organizzati da Previmoda. I permessi relativi potranno essere coperti con eventuali residui del monte ore per la formazione

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

continua di cui all'art. 58;

In aggiunta alle percentuali di cui sopra il contributo aziendale è elevato di un ulteriore 0,20% da calcolarsi sull'ERN, per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente. **Con decorrenza dal 1° gennaio 2027 tale contributo è elevato a 0,24%.**

Nota informativa - Documentazione - Recapiti utili
Una dettagliata "Nota informativa", lo Statuto e il Progetto Esemplificativo Standardizzato sono disponibili sul sito Internet del Fondo Previmoda, dove sono altresì disponibili il Documento sul regime fiscale, il Documento sulle anticipazioni, il Docu- mento sulle Rendite e ogni altra informazione generale utile all'iscritto.

- Sito internet del fondo: www.previmoda.it
- Indirizzo e-mail: fondo.previmoda@previmoda.it
- Telefono: 02/66101340 Numero verde: 800990950 (riservato ai lavoratori) - Fax: 02/66105169
- Sede legale: Via Tommaso Agudio, 1 – 20154 –Milano (MI)

Art. 106 - Assistenza sanitaria integrativa

Le parti firmatarie del presente CCNL intendono garantire a tutti i dipendenti del settore un fondo di assistenza sanitaria integrativa a decorrere dal 1° settembre 2018.

A tal fine concordano:

1. di finanziare a fare data dal settembre 2018 tale fondo con un contributo men- sile, a carico delle imprese di € 8,00, per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13mo mese – per il rapporto a tempo determinato. Il suddetto contributo è elevato a 12,00 euro mensili con decorrenza dal 1° aprile 2021.Con lo scopo di migliorare le prestazioni a beneficio dei lavoratori del settore, con il passaggio al piano sanitario Premium, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 il contributo medesimo è elevato a 15 euro. **Con decorrenza dal 1° gennaio 2028, il contributo sarà elevato a 18 euro mensili con il passaggio al piano sanitario Platinum**.
2. di avviare entro il 1° gennaio 2018 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo Fondo di natura contrattuale.
3. Il finanziamento non riguarda le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra, che in ogni modo avranno sempre facoltà di aderire al presente fondo. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla con- fluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le RSU/OOSS.

Inoltre, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, tramite Sanimoda sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore una assicurazione contro la non autosufficienza (cd. LTC).

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Saranno iscritti a tale assicurazione i lavoratori, individuati ai sensi del presente articolo, in forza alla suddetta data. Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a Sanimoda unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario di cui al presente articolo. Tale contributo avrà decorrenza dal 1° ottobre 2023.
Sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali con i quali viene già assicurata ai lavoratori dell'azienda una analoga copertura assicurativa contro la non autosufficienza con costi pari o superiori a quelli di cui sopra. In tali casi, azienda e RSU si incontreranno per verificare la specifica situazione e, in caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza.

Ai lavoratori eletti nell'Assemblea di Sanimoda spetta – per la durata del relativo mandato e per non più di un lavoratore per azienda – il diritto ad una giornata di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni dell'Assemblea ordinaria o straordinaria del Fondo.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

PARTE ECONOMICA

Art. 101 – Minimi contrattuali di paga o stipendio

Alle previste decorrenze, i minimi di paga o stipendio sono incrementati degli aumenti di cui alle allegate tabelle.

Fino al 30 novembre 2026 restano in vigore i minimi contrattuali indicati nelle tabelle di cui all'art.101 del CCNL 30 dicembre 2023.

La scala parametrale è a parametro 100 sul 3^ liv.

TABELLE RETRIBUTIVE

(Allegato)

SISTEMAINTEGRATO lavoro

Art. 101 bis – Welfare contrattuale

Allo scopo di contribuire al miglioramento complessivo del benessere dei lavoratori del settore, le parti concordano che le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori, ai sensi dell'art. 51 commi 2 e 3 del TUIR, importi a titolo di welfare del valore di:

- **200 euro entro il 31 gennaio 2027;**
- **200 euro entro il 31 gennaio 2028;**
- **200 euro entro il 31 gennaio 2029.**

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSU/organizzazioni sindacali per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzate a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare con finalità sociali (opere e servizi per finalità sociali, servizi e prestazioni di educazione e istruzione, servizi per l'assistenza familiare e/o non autosufficienti, beni e servizi in natura).

I valori di cui al comma 1 si intendono:

- **definiti in misura uguale per tutti i lavoratori;**
- **riproporzionati ai mesi di lavoro nell'anno precedente 1/1 – 31/12 (considerando come mese intero la frazione pari o superiori a 15 giorni);**
- **omnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del TFR;**
- **utilizzabili dai lavoratori entro gli 11 mesi successivi.**

Hanno diritto a tali importi i lavoratori in forza alla data di messa a disposizione, non in prova, assunti

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

- **a tempo indeterminato,**
- **a tempo determinato di durata di almeno sei mesi.**

Per i lavoratori part time gli importi saranno riproporzionati in relazione al minor orario ordinario contrattuale.
Non hanno diritto a tali importi i lavoratori in aspettativa non retribuita.
Gli strumenti di welfare di cui al presente articolo fanno parte del trattamento economico complessivo che dovrà essere comunicato dalle aziende utilizzatrici di lavoro somministrato alle agenzie di somministrazione.
Gli strumenti di welfare di cui al presente Contratto nazionale, erogabili anche tramite apposite piattaforme digitali, si aggiungono a quelli eventualmente già presenti in azienda per effetto di accordi collettivi o regolamenti aziendali o concessi individualmente. Nel caso di accordi collettivi, le parti stipulanti potranno procedere all'armonizzazione degli strumenti di welfare aziendali con quelli previsti dal presente Contratto nazionale.
Ai lavoratori è sempre concessa la facoltà di destinare i suddetti valori, di volta in volta messi a loro disposizione, al fondo di previdenza complementare di natura contrattuale.

SISTEMA INTEGRATO lavoro

Art. 104 - Regolamentazione lavoro a squadre (decorrenza 1° ottobre 1994)

Per le ore di lavoro a squadre, ivi compresa la mezz'ora di riposo, verrà corrisposta una maggiorazione pari all'~~1,05~~ **1,38** % della retribuzione di fatto.
La predetta maggiorazione non è dovuta, nei casi di riduzione dell'orario, fino ad 11 ore complessive di lavoro se si tratta di lavoro a 2 squadre (ore 5 e mezza giornaliere per ciascuna squadra) e fino a 13 ore e mezza se si tratta di 3 squadre (ore 4 e mezza giornaliere per ciascuna squadra).

EFFICACIA DELL'ACCORDO – CONDIZIONE SOSPENSIVA

Il presente accordo di rinnovo del CCNL viene sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali con riserva, in modalità di Ipotesi. Si riterrà confermato e a tutti gli effetti valido ed efficace all'esito della determinazione delle assemblee dei lavoratori che le Organizzazioni sindacali stesse si impegnano a comunicare ad Assopellettieri entro il 10 dicembre 2026.

ALLEGATO ALL'IPOTESI DI ACCORDO 9/11/2026

Tabelle retributive 2026/2029

PELLETTERIA

Livello	Parametri	dic. 2026	set-27	lug-28	Aumento contrattuale
6	126,72	76,03 €	76,03 €	76,03 €	228,09 €
5	115,68	69,41 €	69,41 €	69,41 €	208,23 €
4s	108,21	64,93 €	64,93 €	64,93 €	194,79 €
4	105,47	63,28 €	63,28 €	63,28 €	189,84 €
3	100	60,00 €	60,00 €	60,00 €	180,00 €
2	94,52	56,71 €	56,71 €	56,71 €	170,13 €

Livello	Minimi fino al 30/11/2026	Minimi dal 1/12/2026	Minimi dal 1/9/2027	Minimi dal 1/7/2028
6	2.412,21 €	2.488,24 €	2.564,27 €	2.640,30 €
5	2.185,24 €	2.254,65 €	2.324,06 €	2.393,47 €
4s	2.047,33 €	2.112,26 €	2.177,18 €	2.242,12 €
4	2.000,26 €	2.063,54 €	2.126,82 €	2.190,10 €
3	1.911,70 €	1.971,70 €	2.031,70 €	2.091,70 €
2	1.814,00 €	1.870,71 €	1.927,42 €	1.984,13 €

OMBRELLI

Livello	Parametri	dic. 2026	set-27	lug-28	Aumento contrattuale
6	126,72	76,03 €	76,03 €	76,03 €	228,09 €
5	115,68	69,41 €	69,41 €	69,41 €	208,23 €
4	105,47	63,28 €	63,28 €	63,28 €	189,84 €
3	100,00	60,00 €	60,00 €	60,00 €	180,00 €
2	94,52	56,71 €	56,71 €	56,71 €	170,13 €

Livello	Minimi fino al 30/11/2026	Minimi dal 1/12/2026	Minimi dal 1/9/2027	Minimi dal 1/7/2028
6	2.358,88 €	2.434,91 €	2.510,94 €	2.586,97 €
5	2.119,00 €	2.188,41 €	2.257,82 €	2.327,23 €
4	1.963,67 €	2.026,95 €	2.090,23 €	2.153,51 €
3	1.865,86 €	1.925,86 €	1.985,86 €	2.045,86 €
2	1.770,06 €	1.826,77 €	1.883,48 €	1.940,19 €

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA