

SINTESI CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Moda Artigianato

Aziende artigiane operanti nel settore Pelletteria, Calzaturiero, Tessile, Abbigliamento, Chimica e Ceramica

In vigore dal 01.01.2025 al 31.12.2027
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. D027



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

fesica



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI

Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, FESICA, CONFESAL

SINTESI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO Moda Artigianato - Pelletteria, Calzaturiero, Tessile, Abbigliamento e Affini, Chimica e Ceramica

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale si applica ai dipendenti delle Imprese Artigiane che operano nei seguenti settori merceologici:

Tessile - Abbigliamento - Calzaturiero ed affini, che riguardano, a titolo non esaustivo, i seguenti settori:

- Tutto il tessile tradizionale ed alta moda come lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessili vari, ecc..
- Lavorazione o confezione su taglia di indumenti di qualsiasi tipo ivi compresa la corsetteria, confezione biancheria da cucina, tavola e letto;
- Lavorazione e confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo;
- Lavorazione o confezione di ombrelli e ombrelloni;
- Lavorazione o confezione di pellicceria, lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo;
- Bottoni, lavorazione e confezione di guanti, riparazioni calzature, oggetti in pelle e/o cuoio;
- Fiori artificiali, lavorazione e confezione arredi sacri;
- Studi di disegni tessili, lucidi, messa in carta, battitura e lettura di disegni jacquard;
- Spazzole, pennelli, produzione fiori secchi, addobbi natalizi, maschere, penne e matite, produzione di parrucche;
- produzione di bambole, articoli in peluche, giocattoli, ornamenti natalizi, articoli e giochi didattici, articoli e giochi della prima infanzia, articoli e giochi per il carnevale, articoli affini, loro accessori, nonché tutto ciò che, come corredo, ai giocattoli sia atto ad illustrarne il significato o completarlo con qualsiasi materia prima (metallo, materie plastiche, materie sintetiche, legno, stoffa, ecc.) sia fabbricato.

Occhiali o articoli inerenti all'occhialeria ed affini (es.: montatura, lenti, minuterie, galvanica, coloritura, astucci, ecc.) e che svolgono l'attività di ottica.

Area Chimica – Ceramica- Concia

- chimica e settori collegati (cosmetici e profumi, colle e vernici, prodotti per detergenze, cere, candele, ecc.);
- gomma plastica, prodotti e attrezzature in plastica ad uso civile e ad uso industriale, vetro, vetroresina, presidi sanitari (prodotti in gomma o plastica per l'igiene e la profilassi), prodotti biomedicali, erboristeria, lavorazione lampade;
- trattamento acque, depurazione, pirotecnica, trattamento e compostaggio dei rifiuti e dei fanghi;
- ceramica, terracotta, porcellane, gres, decorazioni di piastrelle, abrasivi, refrattari;
- imprese artigiane esercenti attività principali e/o accessorie del settore conciario.

STAGIONALITÀ

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono stagionali le seguenti attività e mansioni correlate:

- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività connesse alla realizzazione di eventi fieristici e promozionali per la presentazione delle collezioni;
- attività connesse alla stagionalità legata ai flussi turistici.

Tali attività sono caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa per la durata massima di 5 mesi nell'arco dell'anno.

In considerazione delle attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto e dell'incidenza che su di esse ha l'alternanza delle stagioni, eventuali ulteriori ipotesi di attività stagionale potranno essere previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello previa richiesta all'Ente Bilaterale EBIA SP da inviare tramite pec all'indirizzo ebiasp@pec.it, il quale emetterà il proprio parere entro 30 giorni, salvo la necessità di richiedere la presentazione di ulteriore documentazione. In caso di mancata risposta, la richiesta si intenderà respinta.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI																																												
Periodo di prova Art.2	Primo e Secondo livello: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.																																												
Orario di lavoro Art. 7 e ss	La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise di norma in cinque giornate. In caso di organizzazione del lavoro volta al maggiore utilizzo degli impianti che comporti la distribuzione dell'orario su 6 giorni, le ore prestate il sabato verranno retribuite con una maggiorazione del 20% sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.25.																																												
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%, con maggiorazione del 25% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione.																																												
Straordinario, Notturmo, Festivo Artt. 12/13/14 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore.																																													
Tipologia	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;"></th> <th style="width: 15%;">Maggiorazioni generiche</th> <th style="width: 15%;">Settore Chimica, Gomma, Plastica, Vetro</th> <th style="width: 20%;">Settore Ceramica Terracotta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">35%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario notturno</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">65%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo e domenicale</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">60%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo notturno</td> <td style="text-align: center;">50%</td> <td style="text-align: center;">70%</td> <td style="text-align: center;">50%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro domenicale e festivo</td> <td style="text-align: center;">35%</td> <td style="text-align: center;">40%</td> <td style="text-align: center;">35%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro domenicale festivo con riposo compensativo</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">20%</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>Lavoro in turni diurni avvicendati</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">3%</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>Lavoro a turni a ciclo continuo notturno</td> <td></td> <td style="text-align: center;">40%</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>Lavoro domenicale in turni diurni avvicendati</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">10%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro domenicale in turni notturni avvicendati</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> </tbody> </table>		Maggiorazioni generiche	Settore Chimica, Gomma, Plastica, Vetro	Settore Ceramica Terracotta	Lavoro straordinario diurno	35%			Lavoro straordinario notturno	50%	65%	50%	Lavoro straordinario festivo e domenicale	50%	60%	50%	Lavoro straordinario festivo notturno	50%	70%	50%	Lavoro domenicale e festivo	35%	40%	35%	Lavoro domenicale festivo con riposo compensativo	-	20%	-	Lavoro in turni diurni avvicendati	-	3%	-	Lavoro a turni a ciclo continuo notturno		40%	-	Lavoro domenicale in turni diurni avvicendati	-	-	10%	Lavoro domenicale in turni notturni avvicendati	-	-	20%
	Maggiorazioni generiche	Settore Chimica, Gomma, Plastica, Vetro	Settore Ceramica Terracotta																																										
Lavoro straordinario diurno	35%																																												
Lavoro straordinario notturno	50%	65%	50%																																										
Lavoro straordinario festivo e domenicale	50%	60%	50%																																										
Lavoro straordinario festivo notturno	50%	70%	50%																																										
Lavoro domenicale e festivo	35%	40%	35%																																										
Lavoro domenicale festivo con riposo compensativo	-	20%	-																																										
Lavoro in turni diurni avvicendati	-	3%	-																																										
Lavoro a turni a ciclo continuo notturno		40%	-																																										
Lavoro domenicale in turni diurni avvicendati	-	-	10%																																										
Lavoro domenicale in turni notturni avvicendati	-	-	20%																																										
Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00, maggiorato del 33% in caso di lavoro feriale e del 50% nel caso di lavoro festivo. In caso di lavoro notturno compreso in turni avvicendati per il settore Ceramica e Terracotta, spetta la maggiorazione del 10%.																																													
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui. ROL: 16 ore																																												
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a "26"; quota oraria di retribuzione: divisore pari a "173". In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 3° al 6° qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato: <ul style="list-style-type: none"> ● primo anno: 7,5% ● secondo anno: 5% Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.																																												
Una tantum Art. 25 bis	A favore dei soli lavoratori in forza alla data di stipula del rinnovo del presente CCNL, è stabilita l'erogazione di un importo lordo a titolo di una tantum, a copertura del periodo di vacanza contrattuale gennaio 2024 – dicembre 2024. L'importo, definito nella misura di 110,00€ per tutti i livelli, verrà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2025, riproporzionato in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo interessato e																																												

Sintesi Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro
Moda Artigianato - Pelletteria, Calzaturiero, Tessile, Abbigliamento e Affini, Chimica e Ceramica

	in caso di contratto part-time, e corrisposto in misura pari al 70% per gli apprendisti. L'importo è comprensivo dei riflessi sugli istituti diretti ed indiretti della retribuzione ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.
Contratto di reinserimento Art. 25 ter	<p>A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prima metà del periodo: 85%; - seconda metà del periodo: 90%. <p>Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.</p> <p>In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.
Indennità di vacanza contrattuale Art. 26 ter	<p>Le Parti stipulanti si danno atto che, ferma restando l'ultrattività del presente CCNL, in caso di ritardo nel suo rinnovo, ai lavoratori è corrisposta, a decorrere dal primo mese successivo alla scadenza del presente contratto, un'indennità retributiva provvisoria denominata "Indennità di Vacanza Contrattuale".</p> <p>L'importo della suddetta indennità viene determinata, per ciascun livello d'inquadramento, applicando al valore del minimo tabellare una percentuale pari all'1%.</p> <p>La suddetta indennità viene riassorbita dagli incrementi salariali stabiliti in sede di rinnovo ferma restando, per il periodo di vacanza contrattuale, la compensazione delle eventuali differenze retributive.</p>
Mensilità	Tredici
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.
Scatto di merito Art. 31	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
Malattia Artt. 36 e ss	<p>Conservazione del posto:</p> <p>180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata</p> <p>720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi</p> <p>→ Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità.</p> <p>INTEGRAZIONE → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi → 75% dal 4° al 45° gg → Massimo 45 gg di integrazione/anno</p> <p>Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia professionale, avrà diritto alla conservazione del posto per 180 giorni di calendario in caso di evento continuativo. In caso di sommatoria di più eventi, il periodo di comporto è fissato in un massimo di 240 giorni nell'arco temporale di 36 mesi.</p> <p>Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno</p>
Infortunio Art. 38	L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto fino a guarigione clinica.
Part time Art.76 e ss	Clausole elastiche, flessibili e lavoro supplementare: maggiorazione del 10%.
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata.
Tempo determinato Art.92 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendenti nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti come sopra conteggiati. Si precisa che le frazioni di unità dovranno essere arrotondate all'unità superiore.
Somministrazione	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non

Art. 100 e ss	superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.												
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.												
Fondi Art. 129	<p>FONDOSANI</p> <ul style="list-style-type: none"> Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza è pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">da 1 a 5 :</td> <td style="text-align: center;">€ 50,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 6 a 15 :</td> <td style="text-align: center;">€ 100,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 16 a 30:</td> <td style="text-align: center;">€ 150,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 31 a 40:</td> <td style="text-align: center;">€ 250,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 41 a 50:</td> <td style="text-align: center;">€ 300,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 50:</td> <td style="text-align: center;">€ 350,00</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL. <p>EBIASP</p> <ul style="list-style-type: none"> Il contributo mensile all' E.B.I.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.B.I.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi per le mensilità previste dal CCNL. 	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i seguenti livelli e relative durate massime:

Area Tessile, Moda, Occhialeria		
Gruppo 1	Livelli 1°, 2°, 3°, 4°	Durata 5 anni
Gruppo 2	Livello 5°	Durata 5 anni
Gruppo 3	Livello 6°	Durata 3 anni

Area Chimica, Gomma-Plastica, Vetro		
Gruppo 1	Livelli 1° e 2°	Durata 5 anni
Gruppo 2	Livello 3° e 4°	Durata 4 anni
Gruppo 3	Livello 5° e 6°	Durata 3 anni

Con riferimento al settore vetro artistico, si precisa che per i profili professionali di addetto alla lavorazione artistica del vetro, addetto alla decorazione artistica e addetto alla lavorazione delle vetrate artistiche, la durata dell'apprendistato è di 5 anni.

Area Ceramica, Terracotta, Gres		
Gruppo 1	Livelli 1° e 2°	Durata 5 anni
Gruppo 2	Livelli 3° e 4°	Durata 4 anni
Gruppo 3	Livello 5° e 6°	Durata 3 anni

Area Concia		
Gruppo 1	Livelli 1°, 2°, 3° e 4°	Durata 5 anni
Gruppo 2	Livello 5°S (impiegati)	Durata 4 anni
Gruppo 3	Livello 5°	Durata 3 anni

La retribuzione dell'apprendista viene determinata applicando le seguenti percentuali alla retribuzione tabellare prevista per il livello di inquadramento finale:

Area Tessile Moda										
Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	88%	93%	93%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	91%	91%	96%	100%	100%	100%
3°	70%	70%	75%	96%	100%	100%	-	-	-	-

Area Chimica, Gomma-Plastica, Vetro, Concia										
Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	80%	80%	90%	100%	-	-
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%	-	-	-	-

Area Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di piastrelle										
Gruppi	I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.	VII sem.	VIII sem.	IX sem.	X sem.
1°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	85%	85%	90%	100%
2°	70%	70%	75%	75%	85%	85%	90%	100%	-	-
3°	70%	70%	75%	75%	80%	100%	-	-	-	-

Per gli impiegati amministrativi di tutti i settori la durata massima è fissata in 3 anni e il trattamento retributivo è stabilito come a seguire:

Impiegati amministrativi					
I sem.	II sem.	III sem.	IV sem.	V sem.	VI sem.
70%	70%	75%	80%	85%	90%

Per tutti i settori, la durata minima del periodo di apprendistato è fissata in 6 mesi.

È possibile ridurre la durata del periodo di apprendistato nei seguenti casi:

- a. svolgimento di un periodo di tirocinio formativo e di orientamento al lavoro o di inserimento/reinserimento lavorativo di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato professionalizzante;
- b. possesso di un titolo di studio post-obbligo attinente alla qualifica da raggiungere;
- c. possesso di una laurea attinente alla qualifica da raggiungere.

La riduzione del periodo formativo è pari a:

- 6 mesi nelle ipotesi di cui alle lettere a) e b);
- 12 mesi per l'ipotesi di cui alla lettera c).

Le riduzioni non sono fra loro cumulabili e si applicano nella parte finale del periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- a. Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- b. Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: **180 GG**

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	80% dal 4° al 20° gg
	→	90% dal 21° al 180°

TABELLE RERIBUTIVE

TABELLA A
 SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO

Inquadramento	Minimi al 01/01/2025	Minimi al 01/10/2025	Minimi al 01/10/2026
Primo livello/ Q*	€ 1.976,00	€ 2.041,00	€ 2.114,00
Secondo livello	€ 1.850,00	€ 1.912,00	€ 1.980,00
Terzo livello	€ 1.697,00	€ 1.752,00	€ 1.815,00
Quarto livello	€ 1.568,00	€ 1.619,00	€ 1.677,00
Quinto livello	€ 1.503,00	€ 1.552,00	€ 1.607,00
Sesto livello	€ 1.439,00	€ 1.487,00	€ 1.540,00
Settimo livello	€ 1.361,00	€ 1.406,00	€ 1.456,00

* Da aggiungere indennità di funzione pari a € 20,70€

TABELLA B
 SETTORE TESSILE CALZATURIERO

Inquadramento	Minimi al 01/01/2025	Minimi al 01/10/2025	Minimi al 01/10/2026
Primo livello/ Q*	€ 1.975,00	€ 2.040,00	€ 2.113,00
Secondo livello	€ 1.863,00	€ 1.924,00	€ 1.993,00
Terzo livello	€ 1.704,00	€ 1.760,00	€ 1.823,00
Quarto livello	€ 1.576,00	€ 1.627,00	€ 1.686,00
Quinto livello	€ 1.512,00	€ 1.561,00	€ 1.617,00
Sesto livello	€ 1.448,00	€ 1.496,00	€ 1.550,00
Settimo livello	€ 1.366,00	€ 1.411,00	€ 1.461,00

* Da aggiungere indennità di funzione pari a € 20,70€

TABELLA C
 SETTORE LAVORAZIONI A MANO E SU MISURA

Inquadramento	Minimi al 01/01/2025	Minimi al 01/10/2025	Minimi al 01/10/2026
Primo livello/ Q*	€ 1.973,00	€ 2.038,00	€ 2.109,00
Secondo livello	€ 1.842,00	€ 1.902,00	€ 1.969,00
Terzo livello	€ 1.688,00	€ 1.743,00	€ 1.805,00
Quarto livello	€ 1.559,00	€ 1.610,00	€ 1.667,00
Quinto livello	€ 1.495,00	€ 1.544,00	€ 1.598,00
Sesto livello	€ 1.431,00	€ 1.478,00	€ 1.530,00
Settimo livello	€ 1.353,00	€ 1.397,00	€ 1.446,00

* Da aggiungere indennità di funzione pari a € 20,70€

TABELLA D
 SETTORE OCCHIALERIA

Inquadramento	Minimi al 01/01/2025	Minimi al 01/10/2025	Minimi al 01/10/2026
Secondo livello	€ 1.917,00	€ 1.979,00	€ 2.051,00
Terzo livello	€ 1.736,00	€ 1.792,00	€ 1.857,00
Quarto livello	€ 1.623,00	€ 1.675,00	€ 1.736,00
Quinto livello	€ 1.525,00	€ 1.574,00	€ 1.631,00
Sesto livello	€ 1.470,00	€ 1.517,00	€ 1.572,00
Settimo livello	€ 1.410,00	€ 1.455,00	€ 1.508,00

* Da aggiungere indennità di funzione pari a € 20,70€

TABELLA E
 Chimica, Gomma-Plastica, Vetro, Concia

Inquadramento	Minimi al 01/01/2025	Minimi al 01/10/2025	Minimi al 01/10/2026
Primo livello/ Q*	€ 2.129,00	€ 2.194,00	€ 2.284,00
Secondo livello	€ 1.989,00	€ 2.050,00	€ 2.133,00
Terzo livello	€ 1.790,00	€ 1.844,00	€ 1.919,00
Quarto livello	€ 1.697,00	€ 1.749,00	€ 1.820,00

Quinto livello S**	€ 1.650,00	€ 1.700,00	€ 1.770,00
Quinto livello	€ 1.602,00	€ 1.651,00	€ 1.718,00
Sesto livello	€ 1.531,00	€ 1.578,00	€ 1.642,00
Settimo livello	€ 1.431,00	€ 1.474,00	€ 1.534,00

* Da aggiungere indennità di funzione pari a € 20,70€

** Livello inquadrabile solo per il Settore Concia

TABELLA F
 Ceramica, Terracotta, Gres

Inquadramento	Minimi al 01/01/2025	Minimi al 01/10/2025	Minimi al 01/10/2026
Primo livello/ Q*	€ 1.894,00	€ 1.955,00	€ 2.026,00
Secondo livello	€ 1.729,00	€ 1.785,00	€ 1.849,00
Terzo livello	€ 1.638,00	€ 1.690,00	€ 1.751,00
Quarto livello	€ 1.572,00	€ 1.623,00	€ 1.682,00
Quinto livello	€ 1.516,00	€ 1.565,00	€ 1.622,00
Sesto livello	€ 1.467,00	€ 1.514,00	€ 1.569,00
Settimo livello	€ 1.384,00	€ 1.428,00	€ 1.480,00

* Da aggiungere indennità di funzione pari a € 20,70€

APPENDICE

Accordo sul Tempo Determinato

Le Parti prendono atto della modifica alla disciplina delle causali utilizzabili per l'instaurazione di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi stabilita nell'art. 19 c. 1 D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e, tenuto conto delle caratteristiche del settore disciplinato dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, individuano le seguenti causali:

- a. 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;
- b. Incrementi di produttività, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- c. Esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- d. Esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- e. Lavoratori di età superiore a 50 anni;
- f. Sostituzione di lavoratori assenti;
- g. Sostituzione di lavoratori con gravi patologie, soggetti ad un periodo di comporta esteso (fino a 720 gg nell'arco di 48 mesi).

APPENDICE

Lavoro a domicilio

Definizione di lavoro a domicilio

È lavorante a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi ed a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione agli effetti del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'art.2094 cod. civ., ricorre quando il lavorante a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nella esecuzione parziale, nel completamento dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavorante a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegua, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavoro in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non si considera lavorante a domicilio ai fini della presente regolamentazione il lavorante subordinato che svolge presso il proprio domicilio mansioni di concetto o funzioni specialistiche per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno.

Limiti e divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavorante e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione e di conversione, che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni di lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalle cessazioni delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

Libretto personale di controllo

Il lavorante a domicilio deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente il lavorante a domicilio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia, e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Retribuzione

- 1) I lavoratori a domicilio dovranno godere del trattamento economico e salariale previsto per i lavoratori interni, a parità di orario e di produzione.
Il trattamento retributivo del lavorante a domicilio è determinato da una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo ed indennità accessorie.
- 2) Il trattamento di cui sopra dovrà essere comprensivo dei miglioramenti previsti dal presente contratto o dai successivi per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualità prevista dai contratti stessi.
Gli elementi retributivi di cui al punto 1 dovranno essere tradotti in quota minuto tramite l'applicazione della seguente formula:
 - a) regime di orario aziendale normale di 40 ore settimanali: quota mensile operaio interno/173x60 = quota minuto le indennità accessorie giornaliere od a maturazione plurimensile saranno riproporzionate a valori mensili.
Il valore mensile delle indennità accessorie giornaliere è determinato dalle quote del lavoro giornaliero moltiplicate per 21,63.
- 3) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno, di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.
L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote di cui al punto 2 per i tempi accertati nel modo dinanzi indicato.
- 4) Tutti gli aggiornamenti determinati dal mutamento del valore della paga base e delle eventuali indennità accessorie daranno luogo automaticamente, e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento della tariffa di cottimo di cui al capoverso 3.
- 5) La compilazione e l'approvazione delle tariffe ed il loro aggiornamento, in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni territoriali dei datori di lavoro ed alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di pari livello con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente i particolari caratteri e le varie produzioni ed il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda o delle aziende interessate.

Nelle zone in cui è presente il fenomeno del lavoro a domicilio, una delle parti di cui al 1° comma potrà inoltre richiedere la costituzione di apposite Commissioni paritetiche le quali, o a livello territoriale o a livello di zone omogenee preventivamente individuate tra le parti, definiranno le tariffe di cottimo entro nove mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL. In ogni caso le tariffe di cottimo saranno definite a livello aziendale con le R.S.A. per i lavori che presentano peculiari caratteristiche tipologiche di lavorazione.

Maggiorazioni della retribuzione

- 1) Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza con le ferie e con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della 13ª mensilità, del trattamento di integrazione di malattia e maternità, delle ferie annuali e delle festività nazionali infrasettimanali - una maggiorazione del 22,50% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita dal lavorante stesso, nel corso del periodo considerato.
- 2) Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,1% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.
Inoltre verrà corrisposta al lavoratore a domicilio, sempre con le stesse modalità ed in conformità con le norme di legge, una indennità sostitutiva esente da contributi per il rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori, nella misura del 3% dell'ammontare complessivo della retribuzione di fatto percepita.

Verifiche - Comunicazioni e controversie

Le parti stipulanti il presente contratto demandano agli Organismi sindacali l'esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di evitare riduzioni di orario ai lavoratori dipendenti e, ove possibile, incrementare l'occupazione aziendale.

Le aziende forniranno alle Rappresentanti Sindacali ed ai Sindacati territoriali dati, quantità e tipo di lavoro a domicilio commissionato ed i nominativi dei soggetti che effettuano tale lavoro con relativo indirizzo.

Dati ed indirizzi dovranno essere tempestivamente aggiornati.

Le aziende forniranno inoltre alle Rappresentanti Sindacali tutti i dati che costituiscono la tariffa di cottimo pieno.

Sulla base degli elementi di cui sopra le Rappresentanti Sindacali possono richiedere alle Direzioni aziendali un esame dei problemi relativi al lavoro e sui livelli di occupazione.

Qualsiasi contestazione che non sia risolta in sede aziendale sarà rimessa agli Organismi sindacali territoriali.

Lavoro notturno e festivo

I lavori consegnati al lavorante a domicilio la sera di una vigilia di festività e da riconsegnarsi il mattino seguente alla festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo, e che impegnano l'attività lavorativa del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si rende indispensabile una prestazione in periodi notturni o festivi, con le corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori interni.

Pagamento delle retribuzioni

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

Fornitura materiale

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste deve essere fornito dal datore di lavoro. È tuttavia riconosciuta alle parti la facoltà di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavorante a domicilio per quella parte di materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

Norme generali

Per tutto quanto non espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applicano le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla vigente legislazione in materia e relativi regolamenti.

Resta confermato che l'azienda committente è la sola responsabile verso il lavoratore a domicilio per tutto quanto concerne l'applicazione delle leggi e dei contratti.

CCNL MODA ARTIGIANATO

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2025

Conflavoro, Fesica e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Moda Artigianato, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



fesica

