

**BEKLEIDUNGSHANDWERK - TESSILE ARTIGIANATO**

INFORMAZIONI			
<b>PARTI STIPULANTI</b>	CONFLAVORO PMI; FESICA - CONFESAL	<b>DATA</b>	01.10.2016
ORARIO DI LAVORO			
<b>ORARIO ORDINARIO</b>	40 settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi in media annuale.		
<b>FLESSIBILITA'</b>	<p>In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto di 173 ore e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi. Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi. Le ore lavorate in eccedenza a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31/12 di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10 % salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda possa consentirlo. La flessibilità dell'orario, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.</p>		
<b>LAVORO SUPPLEMENTARE</b>	<p>L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento e/o provvedimento disciplinare. Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata del 10%</p>		
<b>LAVORO STRAORDINARIO</b>	<p>È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.</p> <p>Il lavoro straordinario è ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;</li> <li>➤ Casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;</li> <li>➤ Eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.</li> </ul> <p>Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.</p> <p>Le parti concordano che una quota pari al 100% dal monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore. Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 25% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità d'esplicazione.</p> <p>Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della retribuzione di fatto del presente contratto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 4 ore settimanali) 30%</li> <li>➤ lavoro straordinario diurno feriale (oltre le 4 ore settimanali) 35%</li> <li>➤ lavoro straordinario festivo o domenicale 50%</li> <li>➤ lavoro straordinario festivo notturno 50%</li> </ul>		

	Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.
<b>LAVORO NOTTURNO</b>	maggiorazione pari al 33%
<b>LAVORO FESTIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lavoro diurno domenicale e festivo: 35%</li> <li>➤ Lavoro notturno festivo: 50%</li> </ul>
<b>ASSENZE</b>	
<b>FERIE</b>	4 settimane. Tre settimane verranno godute consecutivamente mentre la quarta settimana potrà essere goduta in separato periodo. In caso di godimento frazionato il periodo settimanale equivarrà a 5 giorni lavorativi qualora vi sia una distribuzione dell'orario su 5 giorni. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.
<b>RIDUZIONE ORARIO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 32 ore di permessi retribuiti in alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985</li> <li>➤ 16 ore annue</li> </ul>
<b>DIRITTO ALLO STUDIO</b>	Massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.
<b>PERMESSI SINDACALI</b>	I componenti delle RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ fino a n.1 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;</li> <li>➤ fino a n.2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;</li> <li>➤ fino a n.3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.</li> </ul>
<b>ASSEMBLEE SINDACALI</b>	massimo 24 ore annue
<b>ASPETTATIVA NON RETRIBUITA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ per un periodo massimo di sei mesi almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari;</li> <li>➤ per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda per congedi formativi continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.</li> </ul>
<b>COMPORTO</b>	<p>a) 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo) comprensivi del periodo di malattia;</p> <p>b) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può su richiesta del lavoratore essere estesa fino a 24 mesi.</p> <p>Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui al la lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.</p> <p>Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 36 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e b), anche in caso di diverse malattie</p>
<b>CESSAZIONE RAPPORTO</b>	

<b>PREAVVISO</b>	Operai 4° livello: 45 giorni 5° livello: 30 giorni 6° livello: 20 giorni 7* livello: 10 giorni	Impiegati 1° livello: 180 giorni 2° livello: 170 giorni 3° livello: 90 giorni 4° livello: 60 giorni 5° livello: 45 giorni 6° livello: 30 giorni						
	I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.							
<b>ASSISTENZA COMPLEMENTARE</b>								
<b>ASSISTENZA SANITARIA</b>	<p>Il fondo di assistenza sanitaria integrativa è il FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del SSN.</p> <p>A decorrere dal 1/11/2019 sono iscritti al FONDOSANI tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.</p> <p>Per il finanziamento del FONDOSANI è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad € 12,50 di cui € 11,50 a carico dell'azienda ed € 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese. 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, secondo la seguente tabella:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">➤ da 1 a 5: € 50,00</td> <td style="width: 50%;">➤ da 31 a 40: € 250,00</td> </tr> <tr> <td>➤ da 6 a 15: € 100,00</td> <td>➤ da 41 a 50: € 300,00</td> </tr> <tr> <td>➤ da 16 a 30: € 150,00</td> <td>➤ oltre 50: € 350,00</td> </tr> </table> <p>I contributi, unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, vanno versati in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestate a FONDOSANI all'IBAN: IT 03 J 0623 01370 10000 4043 2368.</p> <p>Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. I contributi di cui ai commi 3 e 4 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a derogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad € 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal CCNL. Fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.</p>		➤ da 1 a 5: € 50,00	➤ da 31 a 40: € 250,00	➤ da 6 a 15: € 100,00	➤ da 41 a 50: € 300,00	➤ da 16 a 30: € 150,00	➤ oltre 50: € 350,00
➤ da 1 a 5: € 50,00	➤ da 31 a 40: € 250,00							
➤ da 6 a 15: € 100,00	➤ da 41 a 50: € 300,00							
➤ da 16 a 30: € 150,00	➤ oltre 50: € 350,00							
<b>ENTE BILATERALE</b>								
<b>ENTE BILATERALE</b>	<p>Il contributo mensile da destinare in favore dell'E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 suddivisi per € 6,50 a carico azienda e € 1,00 a carico del dipendente per le mensilità previste dal presente CCNL.</p> <p>La quota relativa all'assistenza contrattuale a favore dell'EBIASP a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00;</p> <p>L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un' E.D.R. d'importo mensile pari ad € 25,00 lordi.</p> <p>L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per tutte le mensilità previste nel CCNL e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. 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.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433.</p> <p>L'azienda che non aderisce a CONFLAVORO PMI, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale - E.BI.A.S.P. e al Fondo Sanitario "FONDOSANI" non può avvalersi del presente contratto.</p>							
<b>CONGEDI</b>								

<b>MATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
<b>CONGEDO PARENTALE</b>	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
<b>PATERNITÀ OBBLIGATORIA</b>	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
<b>CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI</b>	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
<b>CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI</b>	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
<b>CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA</b>	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.