



Conf.A.I.L.



UPLA/Confcontribuenti

## SINTESI CCNL TESSILE -ABBIGLIAMENTO-MODA UNIMPRESA – CONF.A.I.L. – UPLA- Confcontribuenti

Luglio 2023

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Rinnovo	Decorrenza	Scadenza
CCNL	03 Luglio 2023	03Luglio 2023	30 Giugno 2026
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA – F.N.C.T.S.; CONF.A.I.L.; – UPLA-Confcontribuenti	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica ai dipendenti delle imprese Tessili, abbigliamento, moda aziende di confezione in serie appartenenti ai seguenti gruppi di produzione: Confezione in serie di abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e per organizzazioni; abiti per religiosi. Confezione in serie di abiti, tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine. Confezione in serie di impermeabili in cotone e in fibre sintetiche. Confezione in serie di indumenti da lavoro e da fatica (con esclusione di ogni tipo di divisa già regolamentato dal mansionario confezioni maschili). Confezione in serie di abiti casual-sportwear: Confezione in serie di abiti in pelle e succedanei. Confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie; di pigiama; ecc. Confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; rammendatura di abiti e biancheria; preparazione di ricami a mano e a macchina per abiti, biancheria, ecc. Confezione in serie di busti, reggicalze, reggipetto, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini. Confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards. Confezione in serie di articoli vari: sottoascelle, spalline, imbottite, accessori sportivi ed affini in tessuto, compresa la confezione di vele, bandiere, gagliardetti, uose, ghette, assorbenti igienici, piume e fiori artificiali per ornamento, ventagli e affini, pieghettatura, oggetti cuciti in genere. Bottoni e articoli affini. Aziende fabbricanti maglierie in genere (comprese le sciallerie a maglia), che adoperano qualsiasi fibra, con macchine di qualsiasi tipo e relativa confezione a mano e a macchina. Aziende che producono qualsiasi tipo di calza con qualsiasi fibra, adoperando macchine di qualsiasi tipo, escluse le calze per uso ortopedico. Aziende dell'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia. Aziende dell'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche. Aziende dell'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini. <i>Aziende dell'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi.</i></p>		

### DATI RETRIBUTIVI

livello		Aumento dal 03/07/2023	dal 03/07/2023	Aumento dal 01/07/2024	dal 01/07/2024	Aumento dal 01/07/2025	dal 01/07/2025
8	127	35,89	2.322,22	35,89	2.358,11	35,89	2.394,00
7	120	33,85	2.190,24	33,85	2.224,09	33,85	2.257,94
6	112	31,78	2.056,38	31,78	2.088,16	31,78	2.119,94
5	105	29,77	1.926,27	29,77	1.956,04	29,77	1.985,81
*4	100	28,33	1.832,82	28,33	1.861,15	28,33	1.889,48
3s	98	27,67	1.790,28	27,67	1.817,95	27,67	1.845,62
3	96	27,05	1.750,44	27,05	1.777,49	27,05	1.804,54
2s	93	26,27	1.699,90	26,27	1.726,17	26,27	1.752,44
2	91	25,70	1.662,85	25,70	1.688,55	25,70	1.714,25
1	72	20,43	1.321,96	20,43	1.342,39	20,43	1.362,82

### DATI RETRIBUTIVI

Scatti di anzianità

I lavoratori per l'anzianità maturata presso una stessa azienda hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a maturare quattro aumenti biennali periodici di anzianità fissati nelle misure seguenti:

8° livello Euro	12,91
7° livello Euro	11,88
6° livello Euro	10,33
5° livello Euro	9,81
4° livello Euro	8,26
3° livello Euro	7,75
2° livello Euro	7,23
1° livello Euro	6,71

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

	Essi non assorbono nè possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito o superminimi salvo, per questi ultimi, i casi in cui tale assorbimento sia previsto. Gli aumenti periodici fanno parte della retribuzione contrattuale nazionale e per gli operai non saranno considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di retribuzione a incentivo. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
<b>Mensilità aggiuntive</b>	<b>Tredicesima mensilità</b> La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata in occasione della ricorrenza natalizia nella misura annua di una mensilità della retribuzione. Per la determinazione della stessa si fa riferimento a quanto disposto dal contratto. Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese di dicembre se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine. Agli effetti della liquidazione della tredicesima mensilità verranno computate le sospensioni della prestazione di lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di sospensione dell'attività lavorativa nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di anzianità di servizio nell'azienda. La frazione di mese non inferiore a due settimane verrà considerata come mese intero.
<b>Premio di produttività</b>	Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.
<b>Lavoro straordinario, notturno, festivo</b>	È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale. Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore. Viene inoltre convenuto un monte annuo aziendale ragguagliato a 160 ore per dipendente. Le ore di straordinario prestate tra le 160 e le 250 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri: per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dal lavoratore; per il 50% con trasformazione in riposi compensativi giornalieri da godersi in date da indicare dall'azienda. La quota oraria è maggiorata in base ad una tabella allegata al ccnl.
<b>Altre Indennità.</b>	<b>Indennità di cassa:</b> L'impiegato, ha diritto ad una indennità mensile pari al 5% dell'elemento retributivo nazionale. <b>Indennità di funzione:</b> Ai lavoratori con qualifica di quadro è riconosciuta una indennità di funzione nella misura di 51,00 Euro mensili.
<b>Parametri retributivi</b>	<b>Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale</b> le maggiorazioni per: lavoro a squadre; lavoro notturno; lavoro domenicale e festivo; flessibilità; turni a scacchi; Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale; Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale. <b>Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:</b> gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.); gli incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo); i premi annui o ad altra periodicità comunque denominati; l'erogazione aziendale variabile, secondo le disposizioni dell'art. 6 del presente contratto.
<b>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b>	
<b>Categorie e qualifiche</b>	I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente: 8° livello: quadri 7° livello: impiegati 6° livello: impiegati 5° livello: impiegati, intermedi, operai 4° livello: impiegati, intermedi, operai 3° livello "super" e 3° livello: impiegati, operai 2° livello "super" e 2° livello: impiegati, operai 1° livello: operai Le suddivisioni "super" del secondo e del terzo livello non sono autonomi livelli, ma differenziazioni economiche all'interno dei livelli secondo e terzo e le mansioni ivi indicate sono individuate esclusivamente a cura delle parti nazionali. L'appartenenza ai vari livelli è determinata dalle declaratorie e relative esemplificazioni. Le esemplificazioni riportate in calce alle declaratorie non esauriscono le mansioni esistenti.
<b>Periodo di prova</b>	Un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a: 8° livello 6 mesi 7° livello 6 mesi 6° livello 4 mesi 5° livello 4 mesi 4° livello 3 mesi 3° livello 2 mesi 2° livello 2 mesi 1° livello 1 mese Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta della metà. La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova, sospendono la prova stessa per un periodo pari alla durata dell'evento morboso nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto. Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro

	subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni antecedenti la data della nuova assunzione. Qualora alla scadenza del periodo di prova non sia intervenuta disdetta, il rapporto di lavoro si intenderà instaurato a tutti gli effetti del presente contratto. In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione pattuita, che comunque non potrà essere inferiore a quella contrattualmente prevista, nonchè gli eventuali ratei di tredicesima mensilità, ferie e trattamento di fine rapporto.

<b>ORARIO DI LAVORO</b>	
<b>Regimi di orario</b>	<p>L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite nei primi 5 giorni della settimana. Per migliorare la competitività delle imprese, le prospettive occupazionali, e per ridurre i costi per unità di prodotto, le parti riconoscono idonea l'adozione - per stabilimenti o per singoli reparti o uffici, per outlet e showroom riconducibili alla filiera distributiva diretta dell'impresa, o per gruppi di lavoratori - di: altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane; un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media in un periodo non superiore a dodici mesi, alternando periodi con orario diverso. <b>Riduzioni dell'orario di lavoro</b></p> <p>Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario di lavoro e sul lavoro straordinario i lavoratori fruiscono delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro: giornalieri: 56 ore; addetti alle squadre: 52 ore; addetti alle squadre se operanti su turno notturno per almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente: ulteriori 8 ore. <b>regimi particolari di orario:</b></p> <p>Nel caso di introduzione di un'organizzazione del lavoro finalizzata al maggior utilizzo degli impianti per sei giorni alla settimana anche limitatamente a determinati reparti o servizi dell'azienda e nei casi di ristrutturazione aziendale, si potrà far ricorso a concordate strutture di orario.</p> <p>Orario di lavoro per un utilizzo degli impianti su sei giorni settimanali con prestazione lavorativa di cinque giorni (schema 5 x 8 con riposo a scorrimento): riduzione annua dell'orario di lavoro pari a 64 ore; riduzione annua di ulteriori 8 ore al raggiungimento di almeno 50 notti l'anno di prestazione effettiva, per i turnisti addetti al lavoro a squadre se operanti a turno notturno, da calcolarsi in rapporto alle prestazioni notturne maturate nell'anno precedente.</p>
<b>Banca ore</b>	<p>Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate. I riposi potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria. I riposi non fruiti entro il suddetto termine potranno essere monetizzati. Non danno luogo all'accumulo di ore di cui ai due commi precedenti le ore di lavoro straordinario prestate per manutenzione e inventario. Nella banca delle ore - se già attivata da parte del lavoratore - confluiranno anche le ore di recupero della flessibilità se non fruiti in occasione del programmato recupero collettivo per comprovati impedimenti personali.</p>
<b>Festività</b>	<p>I giorni di festività annuali sono: 1° gennaio - Capodanno; 6 gennaio - Epifania; lunedì successivo alla Pasqua; 25 aprile - anniversario della Liberazione; 1° maggio - Festa del lavoro; 15 agosto - Assunzione; 1° novembre - Ognissanti; 8 dicembre - Immacolata Concezione; 25 dicembre - Santo Natale; 26 dicembre - Santo Stefano; ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede di lavoro.</p>
<b>Ferie</b>	<p>Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. Per gli operai cottimisti si farà riferimento al guadagno del mese in corso se vi è stata prestazione lavorativa di almeno 10 giorni; diversamente si farà riferimento al guadagno delle ultime quattro settimane o due quindicine. Tre settimane saranno normalmente consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo. L'epoca di godimento delle tre settimane sarà in via normale stabilita, compatibilmente con le esigenze di lavoro, fra giugno e settembre, o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparti o per scaglioni o individualmente, e comunicata con adeguato preavviso. Per le festività elencate prima cadenti nel corso delle ferie, verrà corrisposto il trattamento economico relativo alle festività stesse senza prolungamento del periodo di riposo. Ogni periodo settimanale, in presenza di un orario di lavoro distribuito su 5 giorni, in caso di godimento frazionato equivarrà a 5 giorni lavorativi. Il diritto alle ferie intere si intende maturato quando sia decorso un anno dalla data di precedente maturazione. In caso di anticipo della concessione delle ferie, l'anzianità agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà ugualmente dalla data di maturazione. L'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetta 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese non inferiore a due settimane. Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonchè i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.</p> <p>I giorni di ferie eventualmente non usufruiti per ragioni tecniche o esigenze produttive potranno essere convertiti in permessi retribuiti, oppure compensati con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione della relativa indennità sostitutiva. In caso di rapporto di lavoro con lavoratori con anzianità superiore ai tre anni che operano in luoghi lontani dalla residenza delle loro famiglie, le aziende favoriranno il godimento consecutivo di quattro settimane di ferie in coincidenza con il periodo di fermata collettiva.</p>

<b>MALATTIA</b>	
<b>Infortunio sul lavoro</b>	<p>In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto. In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro. L'assenza, escluso l'infortunio avvenuto durante l'orario di lavoro e che non abbia consentito la ripresa dell'attività da parte del lavoratore nell'ambito del suo turno di lavoro, deve essere comunicata alla ditta entro 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa. Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento nè in congedo matrimoniale.</p> <p>Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale dell'integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore. A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale il rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi istituti.</p>
Malattia ed infortunio non sul lavoro	<p>L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro la 1° ora dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro. Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.</p> <p><b>conservazione del posto:</b> Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie. In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso di licenziamento, nè in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.</p> <p>Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.</p> <p>L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. Previo accordo con la direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge 300/70. L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto. Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.</p> <p><b>infortunio non sul lavoro per causa di terzi</b></p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.</p> <p>Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonchè le circostanze dell'infortunio.</p>
<b>Congedo matrimoniale</b>	OPERAI e IMPIEGATI: 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
<b>Servizio militare</b>	Come previsto dalle norme in vigore.
<b>Diritto allo studio – lavoratori studenti</b>	<p>I lavoratori studenti iscritti e frequentanti corsi regolari di studio - diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale - in scuole di istruzione dell'obbligo e superiore statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, possono usufruire su loro richiesta dei seguenti benefici:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>saranno immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza scolastica e la preparazione degli esami;</li> <li>saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario o durante i riposi settimanali;</li> <li>usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esami;</li> <li>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 100 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. 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 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 legge. Tali aspettative non retribuite non</li> </ol>

	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 comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge. Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.
<b>Altri permessi</b>	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. Al lavoratore 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, al lavoratore assunto a tempo indeterminato ed avente un'anzianità di servizio non inferiore ad un anno, sarà altresì concessa un'aspettativa da un minimo di 15 giorni ad un massimo di tre mesi, per gravi e comprovate necessità personali di carattere oggettivamente 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.
<b>Formazione</b>	<i>Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000</i> Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 il monte ore complessivo a disposizione dei lavoratori sarà determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando 6 ore per il numero di dipendenti occupati nell'azienda; il calcolo del monte ore e il suo utilizzo possono essere fatti anche su base biennale, moltiplicando 6 ore per 2 per il numero di dipendenti. Nelle aziende con meno di 25 dipendenti il calcolo del monte ore nonché il suo utilizzo avvengono su base biennale. I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite ogni anno.

**DISCIPLINE SPECIALI**

<b>Apprendistato professionalizzante</b>	<p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal 2° all'8° e per tutte le relative mansioni. Il periodo di prova non potrà superare i due mesi. La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli complessiva mesi</th> <th>Durata mesi</th> <th>Primo periodo mesi</th> <th>Secondo periodo mesi</th> <th>Terzo periodo</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8</td> <td>72</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>32</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>72</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>32</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>72</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>32</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>66</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>26</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>60</td> <td>18</td> <td>18</td> <td>24</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 e 3 super</td> <td></td> <td>54</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>2 e 2 super</td> <td></td> <td>42</td> <td>14</td> <td>14</td> <td>14</td> </tr> </tbody> </table>	Livelli complessiva mesi	Durata mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo		8	72	20	20	32		7	72	20	20	32		6	72	20	20	32		5	66	20	20	26		4	60	18	18	24		3 e 3 super		54	16	16	22	2 e 2 super		42	14	14	14
Livelli complessiva mesi	Durata mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo																																													
8	72	20	20	32																																													
7	72	20	20	32																																													
6	72	20	20	32																																													
5	66	20	20	26																																													
4	60	18	18	24																																													
3 e 3 super		54	16	16	22																																												
2 e 2 super		42	14	14	14																																												

**ESTINZIONE DEL RAPPORTO**

<b>Preavviso</b>	<p>Il termine di preavviso per il licenziamento o le dimissioni è, per ciascuna parte, di una settimana lavorativa (ad orario normale) o di due settimane lavorative ad orario normale per gli operai di 3°, 4° e 5° livello. A termini dell'art. 2118 del codice civile, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come sopra stabilito. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.</p>
<b>Trattamento di fine rapporto</b>	Il trattamento di fine rapporto, spettante in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è disciplinato dall'art. 2120 del codice civile così come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e s.m.i.