CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DELL'ARTIGIANATO DELLA LOMBARDIA AREA TESSILE-MODA E CHIMICA-CERAMICA

Per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane dei settori Tessile-Moda e Chimica-Ceramica

Milano, lì 23 maggio 2025

Tra

CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA
rappresentata dal Presidente regionale Eugenio Massetti, assistito dal Segretario regionale Carlo Piccinato, dal Responsabile regionale politiche del lavoro e formazione Mario Martinelli e dai Presidenti regionali Lorenzo Frigerio categoria Abbigliamento, Luigi Grechi categoria Calzaturieri e Massimo Vielmi categoria Tessili

CNA LOMBARDIA
rappresentata dal Presidente regionale Giovanni Bozzini, assistito dal Segretario regionale Stefano Binda e dal Responsabile relazioni sindacali Maurizio Negrini

CLAAI LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Generale Marco Accornero, assistito dal Responsabile sindacale Giuseppe Lazzeroni

CASARTIGIANI LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Generale Mauro Sangalli, assistito dal Responsabile politiche del lavoro Antonio Orlandi

e

FILCTEM CGIL LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Regionale Furio Trezzi

FEMCA CISL LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Regionale Paolo Ronchi

UILTEC UIL LOMBARDIA
rappresentata dal Segretario Regionale Massimo Mazza

Articolo 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1 Il presente Accordo si applica ai lavoratori delle imprese aventi sede legale e/o operativa in Regione Lombardia dei medesimi settori previsti dal vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese Artigiane dell'area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica sottoscritto da Confartigianato, Cna, Claai, Casartigiani, Cgil, Cisl, Uil.

Articolo 2 - ORARIO ORDINARIO DI LAVORO

2.1 La durata massima dell'orario ordinario di lavoro è di 40 ore la settimana, distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

Articolo 3 - DIFFERENTE MODULAZIONE ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

3.1 A livello aziendale la durata massima dell'orario ordinario di lavoro settimanale può essere computata anche come media in un periodo di 6 mesi e possono essere definite diverse distribuzioni dell'orario ordinario di lavoro settimanale, anche su cicli di più settimane e/o multi-periodali, previa informativa preventiva alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino).
3.2 In presenza di specifiche esigenze tecnico, produttive ed organizzative aziendali, previa informativa preventiva alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante sindacale di bacino), l'azienda potrà anche adottare regimi di orario che includano prestazioni lavorative in giornate domenicali, per un numero massimo di **12** giornate annue con maggiorazione del:
-20% per l'area Chimica-Gomma Plastica-Vetro-Concia;
-35% per l'area Tessile-Abbigliamento-Calzature-Lavanderie-Occhiali.
Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'articolo 43 del CCNL.
3.3 Ulteriori 6 giornate annue, per le medesime situazioni previste al punto 3.2 e con le medesime maggiorazioni, possono essere definite a seguito di preventivo incontro con la Rappresentanza Sindacale di Bacino e con successiva comunicazione ai lavoratori interessati.
3.4 Il riposo compensativo, inderogabile per norma, sarà fruito nella settimana successiva a quella della prestazione domenicale.
3.5 E' fatto salvo il regime previsto dal CCNL per i lavoratori che godono di riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Articolo 4 - REGIME DI FLESSIBILITA'

4.1 Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, in alternativa al regime previsto dall'articolo 41 del CCNL, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi con superamento dell'orario ordinario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un periodo massimo di 6 mesi nell'anno, anche non consecutivi.
4.2 Di tali regimi di orario e della presumibile durata è data preventiva informazione alle lavoratrici e ai lavoratori interessati e alla rappresentanza sindacale (RSA/RSU ove costituite o al Rappresentante Sindacale di bacino).
4.3 A fronte del superamento dell'orario contrattuale l'azienda corrisponderà al lavoratore, di norma entro un periodo di 6 mesi, ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riposi compensativi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione.
4.4 Le ore di superamento e quelle di corrispondente riduzione confluiranno in un conto ore individuale.
4.5 Al termine del periodo definito per le eventuali ore in eccedenza rispetto all'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 15%, da liquidarsi entro il mese successivo.
4.6 Tali regimi di orario potranno estendersi a giornate domenicali per un numero di 9 giornate in un periodo massimo di 6 mesi, retribuite con maggiorazione del:
-20% per l'area Chimica-Gomma Plastica-Vetro-Concia;
-35% per l'area Tessile-Abbigliamento-Calzature-Lavanderie-Occhiali.
4.7 - Le maggiorazioni di cui ai punti 4.5 e 4.6 del presente articolo non sono cumulabili con quanto previsto degli articoli 41 e 43 del CCNL.
4.8 L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

4.9 In caso l'azienda adotti nell'anno sia i regimi di orario di cui al punto 3.2 sia il regime di flessibilità del presente articolo, le prestazioni lavorative in giornata domenicale di cui ai punti 3.2, 3.3 e 4.6 non potranno complessivamente superare il numero di 18 giornate nell'anno.

Articolo 5 - ALTRI REGIMI DI ORARIO – BANCA ORE

5.1 Per fare fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto regionale, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (allegato 1).
5.2 Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili nel mese le ore eccedenti saranno accantonate nel conto individuale denominato banca ore, comprensivo dei permessi retribuiti, delle ex-festività, delle ore supplementari, dello straordinario. La Banca potrà prevedere anche la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui agli art. 44 e 45 del CCNL purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore.
5.3 In caso di situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali si potrà usare sino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.
5.4 Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.
5.5 Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento a quanto disciplinato dal vigente CCNL.
5.6 Trascorso il periodo fissato dal CCNL al lavoratore sarà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo deve essere calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione.
5.7 In tal caso l'impresa dovrà comunicare ai lavoratori quanto previsto dall'allegato 2 e dovrà inviare specifica comunicazione (allegato 3) ad Elba. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario è vincolata all'invio di tale comunicazione ad Elba.
5.8 Elba fornirà alle parti, per il tramite dell'Osservatorio regionale, un elaborato statistico contenente l'andamento delle richieste che diverrà oggetto di confronto congiunto.
5.9 La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà riportare la ragione sociale dell'impresa, l'attività svolta, il numero di dipendenti complessivi in forza alla data di invio, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

Articolo 6 - MALATTIA

6.1 Dal 1 giugno 2025 ad integrazione e parziale modifica di quanto disposto dagli articoli 98 e 109 del CCNL Area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica vigente, durante i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza), per i casi in cui non è prevista l'integrazione economica a carico del datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione.
6.2 Nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre) il trattamento economico, a carico del datore di lavoro, di cui al comma precedente è corrisposto al 100% per i primi tre eventi di malattia, mentre cesserà di essere corrisposto a partire dal quarto evento.
6.3 In sede di rinnovo del presente contratto le parti si impegnano a valutare gli impatti e conseguenze del presente istituto.

Articolo 7 - SMART WORKING

7.1 Le parti sottoscriveranno un accordo quadro regionale sul lavoro agile a latere della presente intesa per definire l'uso e la gestione del lavoro agile nelle imprese artigiane secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal protocollo interconfederale del 21 dicembre 2021.

7.2 Come definito dalla normativa in oggetto sarà obbligatorio sottoscrivere accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore lavoratrici che intende accedere al lavoro agile

Articolo 8 - VIOLENZA, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONE DI GENERE

8.1 Le parti si impegnano a promuovere e diffondere, all'interno dei contesti organizzativi e aziendali, il principio dell'inaccettabilità di ogni atto o comportamento che si configuri quale molestia o violenza nei luoghi di lavoro, come previsto dalla Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro del 2019.
8.2 Il luogo di lavoro deve divenire sempre più luogo di solidarietà, di consapevolezza e di avanzamento culturale avverso la discriminazione di genere e ogni violenza sessista, psicologica e fisica.
8.3 Le parti si impegnano a:
-sensibilizzare le aziende affinché anche la materia del contrasto alla violenza, alle discriminazione e molestie sia esaminata come rischio specifico nell'ambito della valutazione di cui all'art. 28 del D.Lgs. n.81/2008;
-promuovere azioni formative e informative sul tema, anche coinvolgendo gli attori della sicurezza presenti.

Articolo 9 - ASSEMBLEA

9.1 Fermo restando il diritto all'assemblea sancito dall'articolo 16 del CCNL vigente, le parti convengono che due ore delle dieci annue previste saranno prioritariamente dedicate alla promozione del sistema bilaterale Lombardo.

Articolo 10 – NUOVO INCREMENTO ECONOMICO REGIONALE

10.1 L'istituto denominato "nuovo Incremento economico regionale", previsto dai CCRL 6 febbraio 1996, 16 maggio 1996, 14 febbraio 2001, per i rispettivi ambiti di applicazione, è erogato sino al 31 ottobre 2025.

Articolo 11 – PREMIO DI PRODUZIONE COLLETTIVO REGIONALE

11.1 L'istituto denominato "premio di produzione collettivo regionale", previsto dal CCRL 2 marzo 1998 per il proprio ambito di applicazione, è erogato sino al 31 ottobre 2025.

Articolo 12 - ELEMENTO REGIONALE LOMBARDIA

12.1 Dal 1 novembre 2025:
-l'istituto denominato "nuovo Incremento economico regionale", di cui al precedente articolo 10 cessa di essere erogato;
- l'istituto denominato "premio di produzione collettivo regionale", di cui al precedente articolo 11 cessa di essere erogato;

-i relativi importi pari a

	Livello	Importo
NUOVO INCREMENTO ECONOMICO REGIONALE	6S	38,94
	6	38,94
	5	31,92
	4	27,58
	3	24,69
Tessile Moda Abbigliamento	2	22,72
	1	20,04
	App 4	13,79
	App 2	11,36

	Livello	Importo
NUOVO INCREMENTO ECONOMICO REGIONALE	6S	37,91
	6	37,91
	5	31,92
	4	27,58
	3	24,89
Pulitintolavanderie	2	22,72
	1	20,25
	App 3	12,45
	App 2	12,39

	Livello	Importo
PREMIO DI PRODUZIONE COLLETTIVO REGIONALE	7	22,72
	6	20,66
	5S	18,59
	5	17,04
	4	15,49
Chimica Gomma Plastica Vetro	3	13,94
	2	12,39
	1	10,33
	App 3	7,23

sono conglobati nel nuovo istituto denominato Elemento Regionale Lombardia che segue;

-a tutti gli operai, impiegati, quadri è erogato l'Elemento Regionale Lombardia (E.R.L.) nelle misure mensili come da prospetto che segue:

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
TESSILE ABBIGLIAMENTO	6S	55,71	64,10	72,49
	6	54,65	62,50	70,35
	5	46,32	53,52	60,72
	4	40,88	47,53	54,19
	3	37,44	43,82	50,19
	2	34,93	41,04	47,15
	1	31,59	37,36	43,14

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
TESSILE CALZATURIERO	6S	55,71	64,10	72,48
	6	54,75	62,66	70,56
	5	46,39	53,62	60,85
	4	40,95	47,64	54,33
	3	37,51	43,93	50,34
	2	35,01	41,16	47,30
	1	31,63	37,43	43,23

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
LAVORAZIONI A MANO E SU MISURA	6S	55,67	64,04	72,40
	6	54,56	62,38	70,19
	5	46,24	53,40	60,56
	4	40,80	47,42	54,03
	3	37,36	43,70	50,04
	2	34,86	40,93	46,99
	1	31,51	37,25	42,98

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
PULITINTOLAVANDERIE	6S	56,34	65,56	74,77
	6	55,30	63,99	72,69
	5	47,75	55,66	63,58
	4	42,18	49,49	56,79
	3	38,32	45,03	51,75
	2	35,42	41,77	48,12
	1	31,59	37,25	42,92

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
OCCHIALERIA	6	17,87	26,80	35,73
	5	16,18	24,26	32,35
	4	15,12	22,68	30,24
	3	14,20	21,30	28,40
	2	13,69	20,53	27,38
	1	13,13	19,70	26,26

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
CHIMICA GOMMA PLASTICA VETRO	7	45,54	56,95	68,36
	6	41,98	52,63	63,29
	5S	38,72	48,78	58,85
	5	36,22	45,81	55,40
	4	33,68	42,77	51,86
	3	31,10	39,69	48,27
	2	28,80	37,00	45,20
	1	25,66	33,32	40,99

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
CONCIA	7	45,54	56,95	68,36
	6	41,98	52,63	63,29
	5	36,22	45,81	55,40
	4	33,68	42,77	51,86
	3S	32,39	41,23	50,07
	3	31,10	39,69	48,27
	2	28,80	37,00	45,20
	1	25,66	33,32	40,99

		Dal 1 novembre 2025	Dal 1 luglio 2026	Dal 1 febbraio 2027
	Livello	**Importo**	**Importo**	**Importo**
CERAMICA TERRACOTTA GRES DECORAZIONE PIASTRELLE	A	20,25	30,37	40,49
	B	18,48	27,72	36,96
	C	17,50	26,25	35,00
	D	16,81	25,21	33,62
	E	16,21	24,31	32,42
	F	15,68	23,52	31,36
	G	14,78	22,17	29,56

12.2 Gli importi erogati a titolo di E.R.L. rappresentano retribuzione, su base mensile, che ha efficacia su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti di origine legale o contrattuale, TFR compreso.
12.3 Ai lavoratori assunti con rapporto di apprendistato gli importi di cui sopra sono riconosciuti applicando le percentuali di cui all'articolo 68 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 13 - WELFARE AZIENDALE CONTRATTUALE

13.1 Dal 1 gennaio 2025 (per i lavoratori a domicilio dal 1 ottobre 2026), annualmente le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare (nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 51 del DPR 22 dicembre 1986, n.917) per un valore pari a euro 25,00 per ciascun mese (di calendario) di servizio nell'anno presso l'impresa (computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni), da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno successivo.
13.2 Per i lavoratori a tempo parziale, il cui orario di lavoro è pari o inferiore al 50% del normale orario di lavoro nel mese di maturazione, il valore spettante è di euro 12,50.
13.3 In caso di rapporto di lavoro intermittente, gli strumenti di welfare sono resi disponibili con i seguenti valori:
- euro 25,00 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 50% delle ore lavorabili nel mese;
- euro 12,50 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 25% delle ore lavorabili nel mese;
mentre non sono dovuti ai lavoratori che hanno lavorato meno del 25% delle ore lavorabili nel mese.
13.4 In caso di rapporto di lavoro a domicilio, gli strumenti di welfare sono resi disponibili con i seguenti valori:
- euro 25,00 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 50% delle **giornate** lavorabili nel mese;
- euro 12,50 ai lavoratori che hanno lavorato almeno il 25% delle **giornate** lavorabili nel mese;
mentre non sono dovuti ai lavoratori che hanno lavorato meno del 25% delle **giornate** lavorabili nel mese.
Le giornate lavorate sono determinate in ragione del numero di giornate intercorse tra giorno di consegna al lavoratore delle materie prime su cui egli esercita la propria attività e giorno di restituzione all'impresa delle stesse, come attestate dalla documentazione di accompagnamento (consegna/restituzione) delle commesse.
13.5 I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto contrattuale.
13.6 Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:
– con contratto a tempo indeterminato;
– con contratto a tempo determinato.
13.7 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il lavoratore perde il diritto agli strumenti di welfare non ancora maturati al momento di presentazione delle dimissioni o di comunicazione della risoluzione del rapporto. Gli strumenti di welfare maturati devono essere resi disponibili al lavoratore entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto di lavoro.
13.8 I periodi di aspettativa non retribuita né indennizzata non danno diritto agli strumenti welfare di cui al presente articolo.

13.9 Gli strumenti di welfare sono resi disponibili da ciascuna azienda:
-nel mese di novembre per i valori maturati nei mesi da maggio a ottobre;
-nel mese di maggio per i valori maturati da novembre a aprile.
Limitatamente all'anno 2025 gli strumenti di welfare sono resi disponibili:
-nel mese di agosto o nel mese di settembre, per i valori maturati nei mesi da gennaio 2025 a maggio 2025;
-nel mese di novembre per i valori maturati da giugno 2025 a ottobre 2025.
Limitatamente ai lavoratori a domicilio e all'anno 2026, i valori maturano dal mese di ottobre e nulla è dovuto per i mesi antecedenti.
13.10 Limitatamente all'anno 2025 le disposizioni del presente articolo si applicano ai soli lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del presente accordo o assunti successivamente a tale data.
13.11 Le parti si impegnano, in caso di modifica della normativa vigente, a incontrarsi per valutare impatto e conseguenze di tali modifiche normative, fermo restando il valore convenuto nel presente accordo.

Articolo 14 - CONTRIBUTO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE

14.1 Secondo le modalità stabilite dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti, le imprese effettueranno ai lavoratori una ritenuta fissa di euro 15,00 da effettuarsi sulla retribuzione del mese di dicembre 2025 a titolo di contributo straordinario per il rinnovo del CCRL Lombardia che verrà trasferito alle OO.SS. stesse.
Le aziende dopo avere consegnato, con la retribuzione del mese di ottobre 2025 la comunicazione concernente la motivazione della trattenuta, effettueranno la ritenuta sulla retribuzione netta del mese dicembre 2025 ai lavoratori non iscritti ad alcuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCRL, salvo comunicazione di non accettazione della trattenuta da parte del singolo lavoratore, da comunicare all'impresa per iscritto entro il 1 dicembre 2025.
Le OO.SS. unitariamente provvederanno a comunicare alle Associazioni Imprenditoriali, l'IBAN sul quale versare le quote raccolte.

Articolo 15 - DECORRENZA E DURATA

15.1 Fatte salve eventuali diverse previsioni convenute per i singoli istituti, il presente Accordo decorre dalla data di sottoscrizione e sino al 30 giugno 2029. Continuerà a produrre i suoi effetti fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 16 – Deposito

16.1 Il presente accordo ed il relativo allegato saranno depositati a cura della Bilateralità artigiana lombarda in conformità alle disposizioni vigenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti ribadiscono il valore attribuito dagli Accordi Interconfederali nazionali del 23 novembre 2016 e del 26 novembre 2020 alla contrattazione di secondo livello. Essa è, pertanto, caratterizzata da pari cogenza e inscindibilità dal livello nazionale. L'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro di secondo livello in ogni suo aspetto, inclusa la componente salariale.
Le Parti convengono, altresì, che gli elementi economici contenuti nella contrattazione di secondo livello costituiscono elemento autonomo di retribuzione, aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, nel rispetto e con i limiti di eventuali pattuizioni individuali e principi sanciti dalla giurisprudenza.

CONFARTIGIANATO IMPRESE LOMBARDIA

FILCTEM CGIL LOMBARDIA

CNA LOMBARDIA

FEMCA CISL LOMBARDIA

CLAAI LOMBARDIA

UILTEC UIL LOMBARDIA

CASARTIGIANI LOMBARDIA

ALLEGATO 1

COMUNICAZIONE PER UTILIZZO ORARIO

ai sensi Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato della Lombardia area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica del 23 maggio 2025

Il sottoscritto _____
in qualità di titolare / legale rappresentante della ditta _____
avente sede in _____
indirizzo _____
esercente attività di _____

con la presente comunica

che applicherà dal _____ al _____ il regime di orario così come previsto dall'art. 5 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro 23 maggio 2025.

Voglia restituire copia della presente debitamente controfirmata per ricevuta e accettazione

Data _____

Firma titolare / legale rappresentante e timbro ditta

_____

Il / La lavoratore / lavoratrice
per ricevuta e accettazione

Data _____

Firma

_____

ALLEGATO 2

ACCORDO

ai sensi Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato della Lombardia area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica del 23 maggio 2025

Tra la ditta _____ avente sede in _____ in via _____ rappresentata da _____ ed il signor/signora _____ visto l'art. 5 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica della Lombardia 23 maggio 2025 si conviene di adottare dal _____ al _____ il regime di orario ivi previsto con le seguenti caratteristiche.

Dalla data sopra indicata l'orario contrattuale di lavoro settimanale sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario. Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili nel mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale nel quale confluiranno anche le ore di permessi retribuiti ed ex festività.

Per fare fronte a situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini l'azienda potrà utilizzare tale monte ore fino ad un massimo del 50%.

Le restanti ore potranno essere utilizzat51 individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di allungamento dei periodi feriali o dei permessi straordinari di cui agli articoli 51 e 55 del vigente CCNL.

Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione di orario si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa.

Al termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della liquidazione.

L'azienda provvederà alla comunicazione ad Elba contrattualmente prevista.

Data_____

Il titolare / legale rappresentante

_____

Il lavoratore

_____

ALLEGATO 3

Spett. Elba
Viale Veneto 16/A
20124 Milano

Comunicazione ai sensi art. 5 Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dell'Artigianato della Lombardia area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica del 23 maggio 2025

Il sottoscritto _____
in qualità di titolare / legale rappresentante della ditta _____
avente sede in _____
indirizzo _____
esercente attività di _____
con in forza n. _____ lavoratori dipendenti
di cui
operai ____
impiegati ___
apprendisti ____

comunica

-che intende applicare il regime orario di banca ore previsto dall' articolo 5 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica della Lombardia 23 maggio 2025, coinvolgendo

n. operai ____
n. impiegati ___
n. apprendisti ____

-che ha stipulato apposito accordo scritto con i lavoratori coinvolti

Data _____

Firma titolare / legale rappresentante e timbro ditta

_____

