CNA

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile- Moda e Chimica - Ceramica

Roma, 4 maggio 2022

Tra le associazioni datoriali:

CNA Federmoda

CNA Produzione

CNA Artistico e Tradizionale

CNA Servizi alla comunità

CONFARTIGIANATO Moda

CONFARTIGIANATO Chimica

CONFARTIGIANATO Ceramica

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica del 14 dicembre 2017 per i dipendenti dalle imprese Artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia, Occhialeria, Chimica e Ceramica.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 che si intende integralmente recepito, il presente CCNL confluisce nella nuova macro area Manifatturiero.

Art. 1 Campo di applicazione

...Omissis...

Dichiarazione delle Parti

Le Parti nel recepire integralmente l'Accordo interconfederale del 26 novembre 2020 condividono la volontà di ricomprendere nella sfera di applicazione del presente CCNL il settore della Concia artigiana.

A tal fine entro il mese di giugno 2022 verrà costituita una Commissione tecnica propedeutica alla ricognizione del settore. Le Parti in base a quanto condiviso dalla Commissione concorderanno la Parte normativa ed economica di riferimento delle imprese artigiane della Concia.

Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1°gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca, di norma, a metà della vigenza del presente CCNL.

Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art.__ Diritto alle prestazioni della bilateralità

L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 sottoscritto da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, Claai insieme a CGIL, CISL e UIL si intende integralmente recepito all'interno del CCNL e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal 1° maggio 2022.

Art. 8 *Sistema informativo - Relazioni sindacali - Osservatorio Comitato di Indirizzo Strategico*

In coda all'art. 8 inserire la seguente "Dichiarazione a verbale":

Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Nazionale verranno individuate soluzioni da proporre alle Parti Sociali per la valorizzazione dell'allegato documento denominato "*POLITICHE PER LO SVILUPPO DEL SETTORE MODA*" condiviso tra Confartigianato Moda, CNA Federmoda, Casartigiani e CLAAI, FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL nel mese di aprile 2021, che costituisce parte integrante del presente CCNL.

Le parti recepiscono altresì il Protocollo di filiera del 19 dicembre 2019.

Art. 69 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i

contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Inoltre, sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui sopra le ipotesi di assunzione a termine previste dall'art. 23 citato, nonché le seguenti ulteriori casistiche individuate dal presente CCNL ai sensi del rinvio legislativo previsto dall'art. 21 co. 2 del D.Lgs. 81/2015:

- 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.

I contratti a termine stagionali, come qui definiti, hanno una durata massima di 5 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi nell'arco di 12 mesi.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

G) Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato

In applicazione dell'art. 41 bis del D.L. 73/2021, convertito in Legge n. 26/2021, le parti concordano che in aggiunta alle ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato previste dall'art. 19, c. 1, lett. a) e b), del D.lgs. 81/2015 vengono individuate le seguenti specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato:

- 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;

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;

- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.lgs.81/2015, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino le specifiche esigenze previste nei punti precedenti fino al 30 settembre 2022 salvo successive modifiche e integrazioni.

Tutte le causali previste dalla legge e dal presente CCNL sono alternative tra di loro.

Apprendistato professionalizzante

ART. == Trasformazione apprendistato duale in contratto di apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005 e successive modifiche ed integrazioni, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, il contratto di apprendistato di primo livello può essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di trasformazione non sarà ammesso il periodo di prova.

Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste dal presente ccnl per l'apprendistato professionalizzante saranno ridotte per pari periodo e fino ad un massimo di 12 mesi con riferimento alla durata del rapporto di apprendistato duale instaurato.

L'anzianità del rapporto di apprendistato duale verrà riconosciuta in caso di mantenimento in servizio al termine dell'apprendistato professionalizzante.

Aumenti retributivi e Una Tantum

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi, così come da tabelle che seguono, da erogarsi in due diverse tranches a partire dal 1° ottobre 2022 e dal 1° dicembre 2022. Gli incrementi retributivi saranno riparametrati per gli altri livelli di inquadramento.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale ~~(1-1-2019/31-8-2022);~~ ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 150 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di maggio 2022, la seconda con la retribuzione del mese di giugno 2022. Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di settembre 2022.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Settore Abbigliamento

Livello	Prima tranche dal 1° ottobre 2022	Seconda Tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
3	35 euro	31 euro	66 euro

Settore Tessile Calzaturiero

Livello	Prima tranche dal 1° ottobre 2022	Seconda Tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
3	35 euro	30,05 euro	65,05 euro

Settore Lavorazioni a mano e su misura

Livello	Prima tranche dal 1° ottobre 2022	Seconda Tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
3	35 euro	30,27 euro	65,27 euro

Settore Pulitintolavanderie

Livello	Prima tranche dal 1° ottobre 2022	Seconda Tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
3	35 euro	30,67 euro	65,67 euro

Settore Occhialeria

Livello	Prima tranche dal 1° ottobre 2022	Seconda Tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
3	35 euro	31,64 euro	66,64 euro

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Livello	Prima tranche dal 1° ottobre 2022	Seconda Tranche dal 1° dicembre 2022	Incremento salariale a regime
3	35 euro	35,09 euro	70,09 euro

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione piastrelle

Livello	Prima tranche dal 1° ottobre 2022	Seconda Tranche dal 1°dicembre 2022	Incremento salariale a regime
E	35 euro	31,26 euro	66,26 euro

AVVISO COMUNE

Confartigianato Moda, CNA Federmoda, Casartigiani, CLAAI e FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, intendono con questo documento rimarcare la situazione particolarmente complessa in cui versa il Settore produttivo del Tesile in cui quotidianamente esplicano la propria attività di rappresentanza.

La filiera della moda italiana, è caratterizzata dalla fortissima presenza di imprese di piccola e piccolissima dimensione, le quali hanno vissuto in quest'ultimi anni un forte shock a causa della pandemia che ha ulteriormente aggravato una situazione economica particolarmente complessa in cui versano ormai da molti anni.

Le recenti tensioni in abito Europeo stanno precludendo per la generalità delle imprese un consistente mercato di sbocco dei rispettivi prodotti, per molti contesti produttivi della filiera ha determinato una vera e propria situazione di stallo, laddove la committenza/clientela era rappresentata quasi esclusivamente dai Paesi oggi coinvolti in modo diretto nello scontro bellico.

Restano fermi inoltre problemi storici del settore, quali la debolezza contrattuale delle aziende terziste nei confronti dei loro committenti e la competizione da prezzo. Uno scenario che condotto alla creazione di un circolo vizioso che vede da un lato i terzisti costretti ad accettare prezzi imposti, che non consentono l'equilibrio tra costi e ricavi compromettendo l'esistenza stessa della filiera, dall'altro la sussistenza a fronte dello scenario precedentemente descritto di un terreno fertile per la concorrenza sleale e più in generale per l'illegalità con tutte le conseguenze immaginabili che la stessa comporta per gli operatori economici e per i rispettivi dipendenti.

Nonostante il quadro di rifermento sopra riportato, particolarmente negativo, le Parti firmatarie il presente Avviso comune restano ferme nella convinzione che il rinnovo del CCNL, insieme alle altre politiche di sostegno al settore, diviene strumento essenziale per la sfida futura e si presta al contempo a divenire uno dei pilastri su cui va eretto un nuovo modello di sviluppo e crescita del settore a favore di tutti i soggetti coinvolti.

In ragione di ciò, nonostante l'estrema delicatezza del momento all'esito di un complesso percorso negoziale, le Parti sono riuscite a trovare punti di convergenza utili a prevedere un aumento dei minimi contrattuali, anche con il lecito auspicio che l'aumento del potere di acquisto dei lavoratori possa condurre nel breve e medio periodo ad un aumento dei consumi.

Considerato il grande sforzo delle Parti Sociali resta ferma la convinzione che per ripristinare la prosperità del settore non si possa prescindere da un decisivo intervento delle Istituzioni. In ragione di ciò si conviene di coinvolgere tutte le Istituzioni competenti

ed in particolar modo il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al fine di individuare soluzioni suscettibili di incidere in modo effettivo per il rilancio del settore.