

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n.50-2024

Oggetto: Rinnovo contrattuale CCNL Tessile Moda – Aziende artigiane

In data **16 luglio 2024**, tra CNA Federmoda, CNA Produzione, CNA Artistico e Tradizionale, CNA Servizi alla comunità, CONFARTIGIANATO Moda, CONFARTIGIANATO Chimica, CONFARTIGIANATO Ceramica, CASARTIGIANI, CLAAI, FILCTEM - CGIL, FEMCA - CISL, UILTEC - UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica del 4 maggio 2022 per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori tessile, abbigliamento, calzaturiero, pulitintolavanderia, occhialeria, chimica e ceramica, scaduto il 31 dicembre 2022.

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2023 e avrà validità fino al 31 dicembre 2026.

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.

Di seguito si fornisce una prima analisi di alcuni aspetti contrattuale interessati dall'accordo in esame:

- Incrementi retributivi;
- Una tantum;
- Periodo di prova;
- Flessibilità orario di lavoro;
- Malattia;
- Preavviso;
- Bilateralità e assistenza sanitaria integrativa;
- Banca ore solidale;
- Donne vittime di violenza di genere.

Incrementi retributivi

Il **Verbale integrativo del 22 luglio 2024** ribadisce che le Parti hanno convenuto i seguenti aumenti retributivi (da riparametrarsi per gli altri livelli di inquadramento) per le varie sezioni, da erogarsi in 4 tranches:

- **1a tranche** a partire dal **1° luglio 2024**;
- **2a tranche** a partire dal **1° gennaio 2025**;
- **3a tranche** a partire dal **1° ottobre 2025**;
- **4a tranche** a partire dal **1° ottobre 2026**.

Aumenti retributivi

Livelli	1° luglio 2024	1° gennaio 2025	1° ottobre 2025	1° ottobre 2026	Totale incrementi
6s	36,91	52,73	64,59	72,50	226,73
6	34,62	49,45	60,58	68,00	212,65
5	31,82	45,45	55,68	62,50	195,45
4	29,27	41,82	51,23	57,50	179,82
3	28,00	40,00	49,00	55,00	172,00
2	26,98	38,55	47,22	53,00	165,75
1	25,45	36,36	44,55	50,00	156,36

Nuovi minimi contrattuali

Livelli	Retribuzione tabellare al 30/06/2024	Retribuzione tabellare dal 1° luglio 2024	Retribuzione tabellare dal 1° gennaio 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2025	Retribuzione tabellare dal 1° ottobre 2026
6s	1.885,68	1.922,59	1.975,32	2.039,91	2.112,41
6	1.765,50	1.800,12	1.849,57	1.910,15	1.978,15
5	1.618,11	1.649,93	1.695,38	1.751,06	1.813,56
4	1.495,60	1.524,87	1.566,69	1.617,92	1.675,42
3	1.434,03	1.462,03	1.502,03	1.551,03	1.606,03
2	1.372,64	1.399,62	1.438,17	1.485,39	1.538,39
1	1.298,05	1.323,50	1.359,87	1.404,41	1.454,41

Una Tantum

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale (1° gennaio 2023 - 30 giugno 2024), 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 110 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo:

- la prima di 55 euro con la retribuzione del mese di settembre 2024;
- la seconda di 55 euro con la retribuzione del mese di marzo 2025.

A proposito della suddetta somma una tantum si sottolinea che:

- agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.;
- sarà, ridotta proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate;
- è stata determinata considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi;
- è esclusa dalla base di calcolo del TFR;
- verrà riconosciuta al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

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 luglio 2024.

Periodo di prova

L'assunzione del lavoratore può essere fatta nell'ambito della qualifica per la quale è stato richiesto, per un periodo di prova che dovrà risultare da comunicazione scritta, la cui durata non potrà essere superiore a:

Livelli	Qualifiche	Periodo
6° super	Quadri (escluso occhialeria)	180 giorni di calendario
6°	Impiegati	180 giorni di calendario
5°	Impiegati-intermedi	120 giorni di calendario
4°	Impiegati	75 giorni di calendario
	Operai	75 giorni di calendario
3°	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
2°	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
1°	Impiegati (solo occhialeria)	30 giorni di calendario
	Operai	30 giorni di calendario

Flessibilità orario di lavoro

A partire dal 1° agosto 2024 per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12% (prima 10%) da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi.

Malattia

In merito all'Area Tessile/Moda si ribadisce che al lavoratore ammalato non in prova è garantita la **conservazione del posto** (con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali) per un periodo di **12 mesi**. Viene precisato che l'obbligo di conservazione del posto cesserà per l'azienda nel caso in cui nell'**arco di 24 mesi** si raggiunga il suddetto limite anche con **più malattie**.

Il periodo di comporto è elevato di **ulteriori 90 giorni** per i lavoratori con **disabilità certificata** ex Legge n. 68/1999. I lavoratori affetti da **patologie oncologiche** certificate hanno diritto ad un **prolungamento** del periodo di **comporto** per **ulteriori 12 mesi** in un periodo di **24 mesi consecutivi** senza oneri aggiuntivi per l'azienda. Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AASSLL.

Anche per l'Area Chimica/Ceramica si prevede che il **periodo di comporto** viene elevato di **ulteriori 90 giorni** per i lavoratori con **disabilità certificata** ai sensi della Legge n. 68/1999.

Preavviso

L'accordo di rinnovo apporta alcune modifiche ai periodi di preavviso (in **giorni di calendario**) per i vari settori ed i relativi livelli di inquadramento.

Il licenziamento e le dimissioni del lavoratore non in prova e non determinate da giusta causa, potranno aver luogo in qualunque giorno del mese con preavviso di:

6° livello super	Quadri	135 giorni di calendario
6° livello	Impiegati	120 giorni di calendario
5° livello	Impiegati	90 giorni di calendario
	Intermedi	75 giorni di calendario
4° livello	Impiegati	60 giorni di calendario
	Operai	60 giorni di calendario
3° livello	Impiegati	45 giorni di calendario
	Operai	45 giorni di calendario
2° livello	Impiegati	30 giorni di calendario
	Operai	30 giorni di calendario
1° livello	Operai	10 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale. Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti TFR.

Bilateralità e assistenza sanitaria integrativa

All'azienda è fatto obbligo di dare evidenza della **quota di versamento** alla bilateralità (EBNAFSBA) ed all'assistenza sanitaria integrativa (San.Arti.) nel **cedolino paga** mensile.

Banca ore solidale

Le Parti sono concordi nel promuovere iniziative che favoriscano la solidarietà collettiva, concordano di voler valorizzare e promuovere l'istituto della Banca delle Ore solidale, ex D.Lgs. 151/2015, in base al quale i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. Pertanto, ai sensi dell'art. 24, D.Lgs. n. 151/2015, facendo salve eventuali regolamentazioni aziendali già adottate, sono definite le seguenti Linee guida quale strumento di indirizzo per le singole regolamentazioni che potranno essere stipulate e/o adottate in sede aziendale.

La Banca delle Ore solidale può essere attivata, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche nei casi utili a sostenere i lavoratori dipendenti dell'azienda e le loro famiglie in situazioni di salute di particolare gravità opportunamente certificate, attraverso la cessione, volontariamente e a titolo gratuito, di quote di Rol e/o ex festività e/o quote delle ore accantonate nel conto ore individuale e/o ferie. Si specifica che per quanto riguarda le ferie possono solo essere cedute le ferie aggiuntive maturate nell'anno di competenza oltre le 4 settimane.

Le quote cedibili sono quelle maturate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale e sono cedute al loro valore lordo nominale; la contribuzione e la tassazione, pertanto, saranno applicate sulle ore di permesso fruite dal lavoratore beneficiario.

Presupposto per la fruizione delle ore solidali è che il lavoratore beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili (ferie, Rol ed ex-festività), salvo diversa regolamentazione aziendale.

L'azienda potrà intervenire riconoscendo permessi retribuiti aggiuntivi a favore del lavoratore beneficiario.

Donne vittime di violenza di genere

Vengono disciplinati i **congedi per le donne vittime di violenza di genere**, secondo le previsioni dell'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 e s.m.i. Nello specifico, alla lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere (debitamente certificati) è concessa (con **preavviso** al datore non inferiore a **7 giorni**, indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e produzione di idonea certificazione) l'**astensione** dal lavoro per un periodo massimo di **90 giorni lavorativi**.

Tale periodo viene esteso di ulteriori 90 giorni non retribuiti.

Il periodo di congedo è **computato** ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della 13ma e del TFR.

Durante il periodo di congedo, coperto da contribuzione figurativa, la lavoratrice ha diritto a percepire un'**indennità** corrispondente all'**ultima retribuzione**, anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni dalla data di inizio del percorso; la lavoratrice può scegliere tra la **fruizione giornaliera** e quella **oraria**, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

In presenza delle condizioni di legge, a richiesta della lavoratrice, è ammessa la **proroga del congedo** per **ulteriori 3 mesi** di aspettativa, di cui uno retribuito con un'indennità pari al 60 % della retribuzione tabellare,

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

che non ha effetti sugli istituti diretti e differiti. Terminato il primo mese indennizzato al 60 % della retribuzione tabellare gli altri due sono di aspettativa non retribuita.

Infine, la lavoratrice ha diritto:

- alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa);
- al trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Il datore, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile, entro 7 giorni dalla richiesta;
- a chiedere assistenza all'ente bilaterale competente per territorio ai fini della propria ricollocazione presso un'altra azienda;
- al termine del percorso di protezione, previa richiesta, ad essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

Lo Studio rimane a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti.

Bergamo, 27 agosto 2024

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio