



informativa
per l'amministrazione
del Personale



Direttore responsabile Anna Maria Nicolussi

INFORMATIVA N. 112 – 17 MARZO 2017

AMMINISTRAZIONE PERSONALE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE

SETTORE

Contrattuale

RINNOVO CONTRATTUALE: TESSILI E ABBIGLIAMENTO – AZIENDE INDUSTRIALI

RIFERIMENTI

- Ipotesi di accordo del 21 febbraio 2017

In data **21 febbraio 2017**, tra SMI Sistema Moda Italia – Federazione Tessile e Moda, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo dei CCNL 4 febbraio 2014 per i dipendenti dalle industrie tessili, abbigliamento e moda, scaduto il 31 marzo 2016 (si veda Aggiornamento [AP n. 7/2014](#)).

Nello specifico il rinnovo riguarda i CCNL per i dipendenti:

- dall'industria dell'abbigliamento tradizionale, informale e sportivo – camicerie – biancheria personale e da casa – confezioni in pelle e succedanei – divise e abiti da lavoro – corsetteria – cravatte, sciarpe e foulards – accessori dell'abbigliamento – oggetti cuciti in genere – bottoni ed articoli affini;
- dall'industria della maglieria, calzetteria e tessuti a maglia;
- dall'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto ed articoli da caccia;
- dall'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche;
- dall'industria cotoniera, liniera e delle fibre affini;
- dall'industria della tintoria, stamperia e finitura tessile per conto proprio e per conto terzi;
- delle aziende esercenti la fotoincisione di quadri e cilindri per la stampa tessile;
- delle aziende dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica.

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA
SULLA NORMATIVA
COMUNITARIA



RIPRODUZIONE VIETATA

DECORRENZA E DURATA

Il contratto decorre dal **1° aprile 2016** e scade il **31 dicembre 2019**, sia per la parte economica che per quella normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dall'accordo, decorrono dal **21 febbraio 2017**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

INCREMENTI RETRIBUTIVI

Le Parti hanno convenuto un aumento retributivo a regime per il **4° livello**, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali, pari ad **euro 70,00** lordi.

Tale somma viene erogata in 3 tranches:

- **25,00 euro** a partire dal **1° aprile 2017**;
- **25,00 euro** a partire dal **1° luglio 2018**;
- **20,00 euro** a partire dal **1° luglio 2019**.

Gli importi mensili degli aumenti retributivi (calcolati redazionalmente per la decorrenza di luglio 2019), risultano i seguenti:

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		
		1° aprile 2017	1° luglio 2018	1° luglio 2019
8°	127	31,75	31,75	25,40
7°	120	30,00	30,00	24,00
6°	112	28,00	28,00	22,40
5°	105	26,25	26,25	21,00
4°	100	25,00	25,00	20,00
3°S	98	24,50	24,50	19,60
3°	96	24,00	24,00	19,20
2°S	93	23,25	23,25	18,60
2°	91	22,75	22,75	18,20
1°	72	18,00	18,00	14,40



L'ipotesi di accordo **non** ha fornito gli importi degli **aumenti** retributivi relativi alle categorie dei **viaggiatori o piazzisti**, né i parametri per poterli calcolare redazionalmente.

In base alle **comunicazioni ISTAT** del mese di **maggio 2018 e 2019**, valutato lo scostamento tra l'**indice IPCA** previsionale (maggio 2016) e quello reale, sarà determinato l'incremento effettivo dell'Elemento retributivo nazionale (ERN) relativo agli anni 2017 e 2018, in base alla retribuzione di riferimento (stabilita con riferimento al 4° livello dell'inquadramento contrattuale in complessivi 1.715,00 euro lordi.)

La **differenza** (sia positiva che negativa) tra quanto erogato rispetto al calcolo dell'incremento definitivo sarà **sommata o detratta** dagli **incrementi** dell'ERN decorrenti dal **1° luglio 2018 e dal 1° luglio 2019**.

L'eventuale scostamento tra l'ultima tranche di aumento dell'ERN, decorrente dal 1° luglio 2019, rispetto al ricalcolo in base all'indice IPCA effettivo dell'anno 2019 avrà incidenza sulla prima erogazione del successivo rinnovo contrattuale.

Le operazioni di definizione degli incrementi dell'ERN dal 1° luglio 2018 e 2019 saranno oggetto di esame congiunto tra le Parti, che sarà convocato da SMI nei mesi di giugno 2018 e giugno 2019.

Per il solo **anno 2017**, la **differenza** tra quanto **erogato** in via previsionale dal 1° aprile 2017 e quanto risultante dal calcolo dell'incremento dell'ERN in base all'**IPCA** effettivo del 2017 sarà **neutralizzata** e **non** avrà **effetto** (in negativo e/o in positivo) sul valore dell'**incremento** dell'ERN a decorrere dal **1° luglio 2018** fino ad un importo massimo di **8,00 euro**. Per **valori superiori** (in positivo o in negativo) a 8,00 euro, verrà **erogata o trattenuta** solamente la **differenza**.

Aziende dei comparti Tessili vari / Torciture

Per le aziende che al 21 febbraio 2017 (data di stipula dell'ipotesi di accordo) applicano l'accordo 27 maggio 2015 l'aumento di **aprile 2017** entra in vigore a partire dal **1° ottobre 2017**, decorrenza che potrà essere anticipata tramite accordo aziendale.

Aziende terziste del Mezzogiorno

Per le aziende di cui al Protocollo n. 2 del CCNL 4 febbraio 2014, l'**aumento** contrattuale previsto dal **1° luglio 2017** entrerà in vigore a partire dal **1° gennaio 2018**.

ELEMENTO RETRIBUTIVO NAZIONALE (ERN)

I nuovi importi dell'elemento retributivo nazionale (ERN), calcolati redazionalmente, risultano i seguenti:

Abbigliamento e tessili

Livello	ERN fino al 31 marzo 2017	ERN a partire dal		
		1° aprile 2017	1° luglio 2018	1° luglio 2019
8°	2.090,13	2.121,88	2.153,63	2.179,03
7°	1.971,17	2.001,17	2.031,17	2.055,17
6°	1.851,20	1.879,20	1.907,20	1.929,60
5°	1.734,05	1.760,30	1.786,55	1.807,55
4°	1.649,51	1.674,51	1.699,51	1.719,51
3°S	1.611,29	1.635,79	1.660,29	1.679,89
3°	1.575,31	1.599,31	1.623,31	1.642,51
2°S	1.529,99	1.553,24	1.576,49	1.595,09
2°	1.496,63	1.519,38	1.542,13	1.560,33
1°	1.190,08	1.208,08	1.226,08	1.240,48

Si sottolinea che fino al 31 marzo 2017 sono confermati i valori dell'ERN attualmente in vigore.



L'ipotesi di accordo **non** ha fornito gli importi degli incrementi retributivi, né gli importi dell'ERN a partire dal 1° aprile 2017 e successive scadenze, relativi alle categorie dei **viaggiatori o piazzisti**, né i parametri per poterli calcolare redazionalmente.

I nuovi importi dell'elemento retributivo nazionale (ERN) per il settore fotoincisione di quadri e cilindri per le stampe, **calcolati redazionalmente**, risultano i seguenti:

Fotoincisione tessile

Livello	ERN fino al 31 marzo 2017	ERN a partire dal		
		1° aprile 2017	1° luglio 2018	1° luglio 2019
6°	1.871,99	1.899,99	1.927,99	1.950,39
5°	1.753,27	1.779,52	1.805,77	1.826,77
4°	1.602,95	1.627,95	1.652,95	1.672,95
3°	1.492,33	1.516,33	1.540,33	1.559,53
2°	1.391,21	1.413,96	1.436,71	1.454,91
1°	1.248,05	1.266,05	1.284,05	1.298,45

ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA (EGR)

A favore dei lavoratori dipendenti da **aziende prive della contrattazione aziendale** che **non** percepiscono **altri trattamenti economici** individuali o collettivi in aggiunta a quanto previsto dal CCNL, viene riconosciuta una somma annua a titolo di "elemento di garanzia retributiva", uguale per tutti i lavoratori, nelle seguenti misure:

- **250,00 euro** lordi per il 2017, da erogarsi con la retribuzione di **gennaio 2018**;
- **300,00 euro** lordi per il 2018, da erogarsi con la retribuzione di **gennaio 2019**;
- **300,00 euro** lordi per il 2019, da erogarsi con la retribuzione di **gennaio 2020**.

Tali importi spettano ai lavoratori in forza al 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza di quanto individualmente erogato.

Viene ribadito che l'importo dell'EGR:

- è **omnicomprensivo** di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR;
- è corrisposto in misura intera ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e **proporzionalmente ridotto** in dodicesimi per gli altri lavoratori (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero);
- va riproporzionata in caso di **part time**, in ragione del minor orario contrattuale.

Le **aziende in crisi** nell'anno di erogazione o in quello precedente, che abbiano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano presentato istanza per procedure concorsuali fallimentari, hanno la possibilità, mediante accordo aziendale, di sospendere, ridurre o differire la corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

INQUADRAMENTO UNICO DEI LAVORATORI

Anche per il periodo di vigenza del presente contratto la **Commissione** tecnica nazionale per l'inquadramento svolge la propria attività al fine di definire nuove **mansioni** e valorizzare la professionalità dei lavoratori. Si conviene l'eliminazione della disposizione che prevedeva per ciascuna delle mansioni individuate la formalizzazione, con apposito accordo, di una specifica indennità di posizione organizzativa.

Le analisi e le conseguenti proposte di evoluzione dell'inquadramento contrattuale potranno valersi di eventuali sperimentazioni da compiere presso aziende disponibili su base volontaria e da realizzare in collaborazione con le RSU.

Le conclusioni saranno sottoposte alle Parti per l'implementazione contrattuale.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

In ragione delle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, è consentita la realizzazione di diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di **104 ore** (in precedenza 96 ore) all'**anno** (1° gennaio – 31 dicembre).

PERMESSI

Con riferimento al **periodo sperimentale fino al 31 dicembre 2018** sussiste, per il **padre lavoratore** dipendente, entro i **5 mesi dalla nascita del figlio**, l'obbligo di **astensione dal lavoro** per un periodo di:

- **2 giorni** per l'anno **2017**;
- **4 giorni** per l'anno **2018**.

Per l'**anno 2018** il padre lavoratore dipendente può astenersi per un **ulteriore** periodo di un **giorno**, anche continuativo, previo accordo con la **madre** e in sua **sostituzione** in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di 1 giorno goduto in sostituzione della madre è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Il padre lavoratore deve fornire preventiva comunicazione scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno 15 giorni prima dei medesimi.

Si conviene, altresì, che ai lavoratori che intraprendono un percorso di **adozione internazionale** (debitamente certificato dall'ente incaricato di curare la procedura), è concessa la fruizione di un periodo di **aspettativa non retribuita** di durata pari al periodo di permanenza nello Stato straniero e fino ad un massimo di **30 giorni di calendario**. È prevista la valutazione in azienda di eventuali necessità di proroga, opportunamente documentate.

FERIE

Nell'ipotesi di particolari **esigenze organizzative e/o tecnico-produttive** è ammessa la programmazione di un periodo di **ferie consecutive** di **2 settimane** in luogo delle 3 previste. In tale eventualità l'azienda dovrà procedere ad un esame congiunto con la RSU del programma di ferie e delle modalità applicative entro il mese di aprile, prevedendo comunque la possibilità per ogni dipendente interessato di godere di un ulteriore periodo continuativo di ferie della durata di una settimana, da concordare anche individualmente nei mesi da giugno a settembre.

Entro 6 mesi dalla firma del CCNL sarà costituito un apposito **gruppo di lavoro** che, entro i successivi 12 mesi, analizzerà la possibilità di **uniformare** gli attuali **trattamenti differenziati** delle ferie previsti per operai, intermedi ed impiegati.

CONGEDI PARENTALI

La fruizione dei congedi parentali può avvenire su base oraria, giornaliera o continuativa e gli stessi **non** sono **utili** ai fini della maturazione di tutti gli **istituti** legali e contrattuali, ad **eccezione** del **TFR**.

Per l'esercizio di tale diritto va presentata domanda scritta al datore di lavoro di norma con un **preavviso** di almeno **15 giorni**, con indicazione dell'inizio e della fine del congedo richiesto, delle modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

L'accordo ha regolamentato l'utilizzo su base giornaliera ed oraria dei periodi di congedo parentale, stabilendo che i **permessi** sono frazionabili per **gruppi di 4 ore giornaliere** (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore a **1 giornata** lavorativa nel **mese** di fruizione.

Il genitore deve presentare un **programma** almeno **mensile**, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni e le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi.

In caso di oggettivi impedimenti (debitamente certificati), le **modifiche** al programma dei permessi vanno presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l'inizio della fruizione del congedo.

Ai fini dell'**equiparazione** dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, rilevano i **divisori** fissi contrattuali, pari a:

- **173** ore/mese per l'orario a 40 ore;
- **156** ore/mese per l'orario 6x6.

Quindi, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

- 6 mesi = 1.038 ore (936 ore per 6x6);
- 7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);
- 10 mesi = 1.730 ore (1.560 ore per 6x6).

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Le Parti hanno apportato alcune modifiche a tale fattispecie contrattuale nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs n. 81/2015, tra cui quelle di cui all'art. 8 in tema di trasformazione del rapporto.

Lavoro straordinario

Viene ammesso lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, alle quali si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del CCNL (art. 36).

Clausole elastiche

Sussiste la possibilità di apporre al contratto di lavoro part-time o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero concernenti la variazione in aumento della sua durata.

Si conferma che tali clausole potranno essere attivate dal datore con un preavviso minimo di 3 giorni e dovranno prevedere, quale compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%.

È previsto il **diritto di revoca** dalle clausole nei casi di gravi patologie, nonché nell'ipotesi di figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 8, commi 3 – 5 del D.Lgs n. 81/2015), e per i lavoratori studenti.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La disciplina contrattuale è rivista alla luce delle previsioni del D.Lgs n. 81/2015 (artt. 19 – 29) per cui, salvo i rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di affetto se non risulta direttamente o indirettamente da **atto scritto** (ad es. lettera di assunzione).

Copia di tale atto va consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Limiti quantitativi

Il numero massimo di lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine non può superare il **30%** del numero di lavoratori a **tempo indeterminato** (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5).

La suddetta percentuale, **comprensiva** dei contratti di **somministrazione a tempo determinato** ed elevabile con accordo aziendale, si intende calcolata sulla base del **numero medio annuo** dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti ed esclusi i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi. Per i datori di lavoro che occupano **fino a 5 dipendenti** sarà sempre possibile stipulare fino a **2 contratti** a termine, purché non risulti superato il numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Oltre che per le ipotesi ex lege (art. 23, commi 2 e 3 del D.Lgs n. 81/2015), l'**esclusione** dal rispetto dei limiti quantitativi riguarda le **attività**:

- direttamente connesse alla partecipazioni a fiere e mostre nazionali e internazionali e per l'allestimento dei relativi stands, corners o showrooms;
- connesse alla campagna vendita in showroom;
- di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- di vendita stagionale o straordinaria.

La **fase di avvio di nuove attività** è di **12 mesi** ed è riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio. Tale periodo è esteso a **18 mesi** per le aziende operanti nei territori del **Mezzogiorno** individuati dal TU approvato con DPR n. 218/1978.

Durata

Il limite di **36 mesi** nel caso di successione di contratti a tempo determinato tra le stesse parti **non trova applicazione** con riferimento allo svolgimento di mansioni concernenti attività:

- connesse alla campagna vendita in showroom;
- di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- di vendita stagionale o straordinaria.

Intervalli temporali

In merito alle proroghe e ai rinnovi contrattuali si applica la disciplina legislativa (art. 21 del D.Lgs n. 81/2015). Il **rispetto** degli intervalli temporali in caso di riassunzione (10 o 20 giorni) **non** è necessario nei seguenti **ulteriori casi**:

- secondo contratto a termine concluso per ragioni sostitutive;
- avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- ipotesi definite dalla contrattazione aziendale.

Trattamento normativo

Viene confermato che il periodo di **comporto** in caso di **malattia** e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a **1/3** della **durata** del contratto a termine con un minimo di **30 giorni**; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel contratto a termine è applicabile il **periodo di prova**.

In caso di **dimissioni**, i termini di preavviso, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva, sono ridotti alla metà, ad eccezione degli operai per i quali rimangono confermati in 1 settimana lavorativa per il 1° e 2° livello e in 2 settimane lavorative per il 3°, 4° e 5° livello.

Diritto di precedenza

Si applicano le disposizioni normative di cui all'art. 24 del D.Lgs n. 81/2015.

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

Per la stipula del contratto non è più necessaria l'indicazione di causali e la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con tale fattispecie non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del **10%** (prima 8%), elevabile mediante accordo aziendale, dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a **tempo indeterminato**.

APPRENDISTATO

Viene assunto l'impegno all'aggiornamento della disciplina contrattuale in sede di stesura definitiva del CCNL.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti convengono sull'**istituzione**, nel più breve tempo possibile, di un fondo bilaterale paritetico di assistenza sanitaria integrativa al SSN in favore di tutti gli addetti del settore tessile abbigliamento moda, aperto alla partecipazione degli altri comparti del settore moda, che opererà in sinergia con il fondo di previdenza complementare di settore Previmoda.

Il Fondo, al quale saranno iscritti tutti gli addetti del settore a cui si applica il CCNL, sarà finanziato con un **contributo** base a carico delle **aziende**, a partire dal **1° gennaio 2018**, pari a **12,00 euro mensili per addetto** (per 12 mensilità). La decorrenza delle prestazioni sanitarie in favore degli iscritti sarà definita in sede di accordo di costituzione del Fondo stesso.

Al fondo saranno **iscritti** tutti i lavoratori in forza non in prova, con contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e a tempo determinato di durata non inferiore a 9 mesi.

Nell'atto costitutivo del Fondo saranno comunque fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali, già operativi alla data dell'atto costitutivo stesso, con i quali viene assicurata a tutti i lavoratori dell'azienda o ad alcune categorie di lavoratori una copertura sanitaria integrativa comportante una contribuzione pari o superiore al suddetto contributo base.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Fatto salvo il contributo a carico del lavoratore pari all'1,50% dell'ERN, il **contributo** a Previmoda a **carico azienda** viene aumentato nelle seguenti misure:

- **1,70%** dell'ERN a partire dal **1° gennaio 2019**;
- **2,00%** dell'ERN a partire dal **1° ottobre 2019**.

È confermato il contributo a carico azienda dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa calcolato sull'ERN, per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente. ■