



La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

*Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:
tiraboschi@unimore.it*

Bollettino ADAPT 21 marzo 2022, n. 11

Contesto del rinnovo

Il giorno 17 febbraio 2022 Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Cna Federmoda, Cna Produzione, Cna Artistico e tradizionale, Casartigiani e Clai con Filctem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i settori del tessile moda, chimica, ceramica e decorazione piastrelle in terzo fuoco. Il campo di applicazione del CCNL, invariato rispetto all'accordo precedente, riguarda **i dipendenti delle piccole e medie industrie fino a 249 dipendenti del settore tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, occhiali, giocattoli, penne, spazzole e pennelli; i dipendenti delle piccole industrie fino a 49 dipendenti dei settori chimica, plastica, gomma, abrasivi, ceramica e vetro; i dipendenti delle piccole e medie industrie fino a 249 dipendenti del settore decorazione piastrelle in terzo fuoco. Il CCNL di riferimento era scaduto il 31 dicembre 2019 e l'accordo di rinnovo decorre dal 1° gennaio 2019 e avrà validità fino al 31 dicembre 2022.**

Come emerge dal campo di applicazione, il CCNL si compone di tre settori e per questi il testo del rinnovo incide sia sulla parte economica, che sulla parte normativa, che su

quella obbligatoria: le principali novità riguardano l'aumento dei minimi contrattuali, l'erogazione di una somma a copertura del periodo di carenza contrattuale, l'ampliamento dell'autonomia collettiva in tema di rapporto di lavoro a tempo determinato, la valorizzazione del sistema bilaterale.

Il CCNL è frutto della confluenza, in data 7 novembre 2017, di tre CCNL sottoscritti con i sindacati dalle principali associazioni di categoria del settore artigiano (CCNL per i dipendenti dalla piccola e media industria conto proprio e conto terzi tessile, abbigliamento, occhiali, penne, spazzole, pennelli e giocattoli, CCNL per i lavoratori della piccola impresa industriale fino a 49 dipendenti dei settori chimica e accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro e CCNL per i lavoratori dipendenti dalle piccole e medie imprese di decorazione di piastrelle in terzo fuoco), e la sua struttura è pertanto caratterizzata da una parte comune e una settoriale.

In considerazione di tale peculiarità, nell'espone le novità introdotte dall'ipotesi di rinnovo, sarà adottata tale bipartizione, distinguendo la parte comune del CCNL da quella settoriale.

Disciplina comune

Per quanto riguarda la **disciplina comune**, importanti novità vanno a toccare la parte normativa e obbligatoria del CCNL. Quanto alla parte economica, invece, occorre guardare alle singole discipline settoriali.

Nello specifico, con riferimento alla parte normativa, in merito alle tipologie contrattuali, il rinnovo recepisce la recente modifica al D.Lgs n. 81/2015, art. 19, comma 1, lettera b bis (art. 41 bis, D.L., n. 73/2021 c.d. Sostegni bis, convertito in L., n. 106/2021), **introducendo, per il contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato, le seguenti causali contrattuali:** punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale organico in forza, per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste; incrementi di attività produttiva, di

confezionamento, 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. Con la medesima finalità, promuovere e sostenere l'occupazione temporanea e accrescere la competitività aziendale, l'ipotesi di rinnovo decurta o annulla, a seconda della casistica, l'intervallo temporale nell'eventualità di successione di contratti a tempo determinato (c.d. *stop&go* previsto dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Per quanto riguarda la parte obbligatoria, il CCNL viene sottoscritto nell'ambito del sistema di relazioni industriali di Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai con Cgil, Cisl e Uil e, in questo senso, nel processo di razionalizzazione degli assetti contrattuali delineato dall'accordo interconfederale del 26 novembre 2020 si inserisce nell'**area contrattuale manifatturiero**. Secondo il medesimo accordo interconfederale, recepito dal rinnovo contrattuale ad oggetto, il CCNL si compone di una parte comune e di una parte specifica, ha vigenza quadriennale e la decorrenza della contrattazione collettiva regionale si colloca a metà della vigenza del CCNL di riferimento.

Il CCNL recepisce, inoltre, l'accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, in materia di bilateralità, aumentando dal 1° febbraio 2022 sia la quota di contribuzione mensile alla bilateralità EBNA, sia l'importo forfettario a titolo di Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (E.a.r.) erogato ai lavoratori dipendenti delle imprese che non aderiscono alla bilateralità.

Disciplina specifica del settore tessili, abbigliamento, calzature

Con riferimento alla disciplina specifica del settore tessili, abbigliamento, calzature, sul piano economico è previsto che gli aumenti dei minimi contrattuali verranno erogati in tre tranches, rispettivamente nei mesi di marzo, luglio e dicembre 2022. Le tabelle retributive complete devono ancora essere sottoscritte dalle parti firmatarie, tuttavia nel testo del rinnovo è indicato un aumento complessivo pari a € 80, distribuito metà con le prime due tranches e metà con l'aumento di dicembre.

Parte comune al settore tessili, abbigliamento, calzature e al settore chimica gomma vetro riguarda l'erogazione di un importo forfettario, a titolo di **una tantum**, ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (01 gennaio 2019 - 28 febbraio 2022). L'una tantum sarà riconosciuta ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del rinnovo, 17 febbraio 2022, ed è pari ad € 200 suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo di carenza, per un importo di pari quantità erogato rispettivamente ad aprile e a novembre 2022. Agli apprendisti in forza al 17 febbraio 2022 l'una tantum sarà erogata nella misura del 70% con le stesse decorrenze. L'una tantum sarà ridotta proporzionalmente per i casi di servizio militare, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate tra le parti. L'importo è omnicomprensivo per cui è stato quantificato già considerando in esso i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi, restando escluso dalla base di calcolo del t.f.r. Da citare che gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni dell'una tantum e pertanto dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza. Tali valori economici cesseranno di essere corrisposti con la prima tranche di aumento dei minimi contrattuali e quindi con la retribuzione di marzo 2022.

Ad interessare la **parte normativa del CCNL** e quindi tutte le novità relative alla disciplina collettiva che incide sul rapporto di lavoro, vi sono invece le novità relative alla classificazione del personale, dato che è previsto il passaggio automatico nel caso di lavoratori di prima assunzione nel settore addetti a lavori semplici che non richiedono esperienza di lavoro inquadrabili nel primo livello per un massimo di dodici mesi, ovvero diciotto per le assunzioni a tempo indeterminato.

In merito alle tipologie contrattuali, oltre alla modifica del contratto a tempo determinato e somministrazione di lavoro a tempo determinato, già menzionata, **occorre citare il lavoro a tempo parziale**: il CCNL incentiva l'accoglimento da parte delle aziende delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, entro il limite complessivo del 9%, al verificarsi di determinate situazioni, quali la salute e la formazione del lavoratore, nonché il lavoro di cura a favore di familiari.

In termini di conciliazione vita lavoro, è modificata anche la disciplina dei permessi non retribuiti per malattia del figlio da 3 a 12 anni, per cui il lavoratore può richiederne per un

massimo di 8 giorni, comprensivi di quelli eventualmente previsti dalla legge. È, inoltre, prevista la possibilità di fruire, previo preavviso di due giorni, del **congedo parentale ad ore**, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello di inizio del congedo. Inoltre, il limite massimo annuale per i **regimi di flessibilità di orario** è di 104 ore annue, elevabili, con accordo sindacale, fino a 112 ore annue complessive.

Muta anche la disciplina della malattia e infortunio non sul lavoro, dove, a seconda dello specifico settore, varia il periodo di conservazione del posto.

Nella **parte obbligatoria, le parti firmatarie, vincolandosi reciprocamente, prendono posizione sul dumping contrattuale**, da un lato valorizzando le Politiche per lo sviluppo del settore moda (dumping economico e sociale, educazione alla legalità, tutele per la salute e sicurezza, sviluppo sostenibile ed economia circolare), nell'ambito delle attività dell'Osservatorio Nazionale della Piccola e Media Industria Tessile Abbigliamento.

Dall'altro, anche **in ossequio alle previsioni interconfederali sulla rappresentanza, il rinnovo invita le aziende committenti lavorazioni a terzi e/o appalti** ad inserire nel contratto di committenza una clausola richiedente alle imprese esecutrici **l'impegno di applicazione del CCNL di pertinenza sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

Disciplina specifica del settore chimica gomma vetro

Con riferimento alla disciplina specifica del settore chimica gomma vetro, tre sono le novità meritevoli di nota sul piano economico: **l'aumento dei minimi, l'erogazione di una somma a titolo di una tantum a copertura del periodo di carenza contrattuale e la diaria di trasferta.**

Per quanto attiene alle tabelle retributive, sono previste nel 2022 quattro tranches di aumento rispettivamente a marzo, luglio, settembre e dicembre. L'aumento andrà riparametrato sui diversi livelli di inquadramento ed è complessivamente pari ad € 95 per il settore chimica, € 83 per il settore plastica e gomma ed € 80 per i settori abrasivi, ceramica e vetro. Le parti si sono impegnate a incontrarsi per sottoscrivere le tabelle retributive complete per tutti i livelli di inquadramento.

Infine, specificatamente per il settore coibenti, è introdotto l'aumento della diaria per la trasferta, che dal 1° aprile 2022 è fissata in € 35,00 con esclusione del pernottamento, il quale rientra nel rimborso spese qualora necessario.

Sul piano normativo, al fine di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, varia la disciplina dei permessi non retribuiti, sia in caso di malattia del figlio, come è per il settore del tessile, sia in caso di figli a carico di età inferiore a 6 anni e minori di cui si sia assunta la tutela. Come per il settore del tessile, è prevista la possibilità di fruire del congedo parentale ad ore.

Per lo specifico settore della plastica e gomma è inoltre modificata la classificazione del personale, con l'estensione dell'automatismo di carriera dal 1° al 2° livello a tutti i lavoratori dopo 18 mesi di effettivo svolgimento delle mansioni previste dal primo livello.

In merito alla parte obbligatoria, le parti si impegnano a dare avvio, entro il 30 giugno 2022 e fino al 30 dicembre 2022, ad una **Commissione paritetica per la revisione e l'unificazione degli inquadramenti contrattuali** attualmente previsti; revisione che dovrà essere completata entro il termine di decadenza del CCNL.

Disciplina specifica del settore decorazione piastrelle in terzo fuoco

Infine, con riferimento allo specifico settore decorazione piastrelle in terzo fuoco, sul piano

economico l'**una tantum** è quantificata in €180,00 ed è suddivisa in due rate di pari importo, erogate con la retribuzione di aprile 2022 e di novembre 2022. L'incremento retributivo, da riparametrarsi sui diversi livelli di inquadramento, è complessivamente pari ad € 70, erogato in tre tranches, rispettivamente con la retribuzione dei mesi di marzo, luglio e dicembre dell'anno in corso.

L'unica modifica in merito alla parte normativa riguarda l'individuazione delle **causali contrattuali** previste, in aggiunta a quelle legali, **per il ricorso al lavoro a tempo determinato e in somministrazione**, già esposte nella parte comune.

Non vi è invece alcuna annotazione degna di nota per quanto attiene la parte obbligatoria del CCNL, ad eccezione di quanto già menzionato nella parte comune.

Valutazione d'insieme

L'ipotesi di accordo in questione segue i rinnovi che nella fine del 2021 hanno coinvolto Confartigianato, Cna, Clai e Casartigiani con Cgil, Cisl e Uil per il settore dell'alimentazione, panificazione e somministrazione alimenti e pasti e per il settore della metalmeccanica, oreficeria, odontotecnica e restauro dei beni culturali.

A riprova della estensione del sistema di relazioni industriali dell'artigianato basti osservare il campo di applicazione dell'ultimo rinnovo sottoscritto, destinato alle piccole e medie industrie dei seguenti settori: tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, occhiali, giocattoli, penne spazzole e pennelli, chimica ed accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica, vetro settore meccanizzato - prime lavorazioni, vetro trasformazioni - seconde lavorazioni, vetro soffio a mano e semiautomatiche; piastrelle in terzo fuoco.

A rilevare nell'ipotesi di rinnovo vi sono la parte economica, che funge anche da ristoro per il

periodo di vacanza contrattuale, la parte normativa, con la maggiore flessibilità accordata al lavoro a tempo determinato, utile a garantire maggiore competitività alle aziende del settore e la parte obbligatoria che evidenzia ancora una volta la capillarità del bilateralismo nell'artigianato, che coinvolge sia le aziende artigiane, che le aziende non artigiane, applicanti i CCNL dell'artigianato (si veda [La capillarità del bilateralismo nell'artigianato](#), in *Bollettino ADAPT* del 28 febbraio 2022, n. 8).

Eleonora Peruzzi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@PeruzziEleonora](#)