



Storie di azione e contrattazione collettiva – Il rinnovo del CCNL Uniontessile Confapi: i punti qualificanti dell'intesa

di Eleonora Peruzzi

Tag: #relazioniindustriali #contrattazione #Uniontessile

Nella mattinata del 24 gennaio 2020 a Roma, Uniontessile-Confapi, Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno sottoscritto l'**ipotesi di accordo** per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per la piccola e media industria del settore tessile e affini, scaduto il 31 marzo dello scorso anno e applicato a circa 90 mila lavoratori. Il contratto appena siglato decorre dal 1° aprile 2019 e scadrà il 31 marzo 2023, essendo stata prorogata di un anno la scadenza della parte normativa ed economica.

Dal punto di vista dei contenuti, l'accordo di rinnovo si contraddistingue non solo per l'aumento dei minimi retributivi e l'introduzione dell'elemento perequativo ma anche per una spiccata propensione verso la sostenibilità del lavoro e l'attenzione alle esigenze di conciliazione dei lavoratori.

Le relazioni industriali per la sostenibilità delle filiere

La vocazione per uno sviluppo sostenibile delle filiere rappresentate, emerge innanzitutto dai compiti e dalle finalità attribuite all'Osservatorio Nazionale Tessile, composto da sei rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali e da altrettanti componenti di parte datoriale. L'Osservatorio è pensato dalle parti per migliorare le procedure di comunicazione e condivisione delle informazioni, funzionali a promuovere la competitività delle aziende anche attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Nello specifico, a decorrere dal 30 giugno 2020, l'Osservatorio dovrà occuparsi di definire apposite linee guida in materia di responsabilità sociale d'impresa, previa analisi di benchmark sulle migliori pratiche esistenti e di predisporre interventi volti a fronteggiare le conseguenze dell'invecchiamento attivo e della convivenza tra diverse generazioni al lavoro.

Di rilievo è altresì l'obbligo in capo alle aziende committenti di inserire nei contratti di commessa apposite clausole, per mezzo delle quali richiedere alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del CCNL di loro pertinenza, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché l'ottemperanza alle leggi in vigore in materia di lavoro.

Infine, si sottolinea l'abbassamento della soglia dimensionale (a più di 30 dipendenti, anziché 50) delle unità produttive soggette alle procedure di informazione e consultazione

con le rappresentanze dei lavoratori, sui temi afferenti alle prospettive produttive, ai programmi di investimento e diversificazione, alle modifiche organizzative e tecnologiche e alle iniziative di risparmio energetico.

Minimi retributivi ed elementi economici di incentivo alla contrattazione di secondo livello

Nel dettaglio, l'accordo sancisce un aumento complessivo dei minimi tabellari pari a 80 euro per il livello 3 bis del settore tessile, abbigliamento, e moda e del settore calzature e per il livello 3 dei settori pelli e cuoio, occhiali, penne e spazzole, e giocattoli; tale aumento verrà erogato in tre tranches salariali, di cui la prima pari a 30 euro decorre dal 1° febbraio 2020, mentre le successive, entrambe pari a 25 euro, hanno decorrenza dal 1° gennaio 2021 e dal 1° febbraio 2022. Guardando le tabelle retributive riportate nell'ipotesi di accordo, un lettore attento noterebbe probabilmente che l'importo del minimo tabellare per il 1° livello del settore tessile, abbigliamento e moda è inferiore rispetto all'importo precedente applicato. Come confermato da Confapi in apposita circolare informativa, si tratta però di un semplice refuso; è del resto un errore di stesura anche il riferimento al mese di gennaio, anziché a quello di febbraio, quale data di decorrenza per l'erogazione dell'ultima tranche di aumento nel settore pelli e cuoio.

Il rinnovo istituisce, per la prima volta nei settori interessati, l'elemento perequativo, il quale è da aggiungersi all'elemento di garanzia retributiva (pari a 240 euro lordi), già previsto precedentemente. L'elemento perequativo ammonta a 110 euro e verrà erogato annualmente con la retribuzione del mese di giugno a tutti i dipendenti in forza nel mese di erogazione, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello relativa ai premi di partecipazione; ove invece siano già stati posti in essere accordi aziendali che prevedono erogazioni di importo inferiore rispetto a tale elemento, sarà corrisposta ai lavoratori un'integrazione, fino al raggiungimento della cifra concordata. L'elemento perequativo sarà corrisposto, indipendentemente dalla situazione economica individuale del lavoratore, interamente o riproporzionato in dodicesimi a seconda del tempo di lavoro effettivamente prestato; esso si intende omnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali.

Per beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dalla legislazione vigente, l'accordo di rinnovo offre altresì l'opportunità alle piccole e medie imprese di far confluire l'importo dell'elemento di garanzia retributiva nei premi di risultato che venissero eventualmente istituiti in applicazione degli accordi quadro territoriali, sottoscritti ai sensi dell'Accordo interconfederale del 26 luglio 2016 su detassazione e welfare.

Forme di orario flessibile e contratti a termine

L'accordo di rinnovo prevede un aumento delle ore effettuate in regime di flessibilità con superamento dell'orario contrattuale da 96 ad un massimo di 104 ore all'anno, elevabili a 112 ore previo accordo sindacale a livello aziendale. Le ore in eccesso saranno recuperate mediante riposi compensativi; vengono inoltre confermate le percentuali delle maggiorazioni previste per le ore di supero.

Anche i contratti a termine sono oggetto di modifica da parte dell'accordo di rinnovo. Nello specifico, le novità introdotte riguardano il recepimento del limite percentuale legale a cui le aziende devono far riferimento nel caso di assunzioni con contratto a tempo determinato

e di somministrazione a termine, elevato dal 25% al 30% rispetto al numero degli occupati a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono però considerati esenti da limiti quantitativi i contratti a termine conclusi per lo svolgimento di commesse pubbliche che presentino carattere di eccezionalità, particolari lavorazioni relative ai riassortimenti, sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative e attività non programmabili e non riconducibili nell'ordinaria attività di impresa. La durata dei contratti a termine è fissata a 36 mesi, con possibilità di estensione di ulteriori 12 mesi, previo accordo da stipulare presso l'Ispettorato territoriale del lavoro. All'interno del perimetro legale del cosiddetto "stop and go", la contrattazione collettiva riduce a cinque giorni l'intervallo temporale necessario nel caso di riassunzione con contratto a termine, scaduto il precedente contratto di durata fino a sei mesi; mentre non vi saranno periodi di interruzione nel caso di successione di contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo.

Misure per la conciliazione vita-lavoro

Tra le misure per la conciliazione tra vita privata e professionale introdotte nel nuovo rinnovo, merita una menzione l'innalzamento del limite percentuale dall'8 al 9% del personale che potrà convertire il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per gravi e comprovati problemi di salute, nei casi di necessaria assistenza a familiari malati, nonché per favorire la frequenza a corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale. Inoltre, sono ampliate le ipotesi di richiesta di permessi non retribuiti per un massimo di otto giorni ai casi di malattia del figlio dai tre ai 12 anni e sono introdotti elementi migliorativi per quanto attiene la possibilità di richiedere la fruizione dei congedi parentali a ore, entro i 12 anni del figlio, che è consentita con un preavviso di due giorni, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile precedente a quello di inizio del congedo. Per quanto attiene, poi, ai casi di malattia di lunga durata o di sottoposizione a terapie salvavita, la durata del periodo di aspettativa non retribuita cui il lavoratore può far richiesta superato il periodo di conservazione del posto, è elevata rispettivamente a 12 mesi per il settore calzature, 10 mesi per il settore penne, il settore occhiali e il settore giocattoli e a 8 mesi per i settori tessile, abbigliamento e moda e pelli e cuoio. Infine, le parti concordano di richiedere ad ENFEA, ente bilaterale nazionale costituito da Confapi e Cgil, Cisl e Uil, un ampliamento delle prestazioni erogate anche per la copertura economica delle giornate di assenza dei genitori per malattia del figlio fino a tre anni, nonché per il sostegno al reddito delle lavoratrici vittime di violenza di genere.

Eleonora Peruzzi

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
Università degli Studi di Siena

 @PeruzziEleonora