



# Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/5 – Il rinnovo del CCNL Concia: un buon risultato delle relazioni industriali

di Giacomo Pigni

**Tag:** #rinnovo #relazioniindustriali #CCNL #concia

## *Contesto del rinnovo*

Il 21 gennaio 2021 è stata sottoscritta, tra UNIC-Concerie italiane e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, l'**intesa di rinnovo del CCNL** per gli addetti alle aziende conciarie. Il contratto, scaduto il 31 ottobre 2019, risulta in vigore dal 1° novembre 2019 fino al 30 giugno 2023. Tale rinnovo interessa oltre 22.000 lavoratori e 1.800 aziende rappresentando un tavolo tutt'altro che minore nel panorama delle relazioni industriali italiane. La trattativa, iniziata a metà gennaio 2020, ha ovviamente registrato una battuta di arresto dovuta allo scoppio della pandemia, la quale però ha condotto le parti a raggiungere un compromesso con uno spirito altamente costruttivo.

## *Parte economica*

Un primo passo importante compiuto dalle parti nella definizione della parte economica della disciplina collettiva è rappresentato dall'estensione delle prestazioni di assistenza sanitaria a tutti i dipendenti, con decorrenza dal 1° luglio 2021, tramite l'iscrizione degli stessi al fondo Sanimoda. Tale allargamento si realizzerà attraverso la corresponsione, da parte delle imprese, di un contributo pari a 12 euro al mese per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato da almeno 12 mesi. Ovviamente l'intesa fa salva l'ipotesi che la parte aziendale garantisca al personale una soluzione di assistenza sanitaria integrativa migliorativa rispetto a quella del fondo contrattuale.

Un ulteriore impegno nei confronti del welfare contrattuale è rappresentato dalla fissazione di una quota contributiva, a carico dell'azienda, in favore del fondo Previmoda pari al 2% dei minimi tabellari. Inoltre, un ulteriore elemento retributivo che compare nell'intesa è costituito dal c.d. elemento di garanzia retributiva pari a 8 euro mensili a favore di quei lavoratori non coperti dalla contrattazione di secondo livello.

Al centro di questa sezione del contratto vi è però inevitabilmente l'aumento dei minimi tabellari. L'intesa riconosce un aumento pari a 65 euro al livello D2 suddiviso in tre tanche: 15 euro dal 1° settembre 2021, 35 euro dal 1° gennaio 2022, 15 euro dal 1° agosto 2022. Inoltre, è da segnalare l'impegno delle parti, dopo aver fissato la misura del trattamento economico

*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](mailto:tiraboschi@unimore.it)*

minimo (TEM), a definire, in un secondo momento, il trattamento economico complessivo (TEC), recependo in questo modo le disposizioni del Patto per la fabbrica del 9 marzo 2018. In questo senso, emerge però il fatto che, pur non avendo ancora recepito l'intesa, le parti definiscano gli aumenti dei minimi tabellari senza far riferimento all'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA), come stabilito dall'accordo interconfederale sopraccitato.

### ***Parte normativa***

Rispetto alla componente normativa dell'intesa, le materie da segnalare sono principalmente la regolamentazione di alcune tipologie contrattuali (contratti a termine e apprendistato) e la modifica della disciplina in materia di permessi, congedi e assenze. Partendo dalla prima materia, le parti stipulanti prevedono un limite quantitativo all'attivazione di contratti a termine e di somministrazione a termine. Nello specifico si prevede che, pur potendo sempre attivare almeno due contratti a termine non superando il numero dei lavoratori a tempo indeterminato, il numero complessivo di lavoratori assunti con queste tipologie contrattuali non possa superare il 32 % del totale dei dipendenti assunti tempo indeterminato. Inoltre, la disciplina collettiva dell'apprendistato è integrata affermando che le parti possano recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato per evitare che il rapporto prosegua con l'ordinario rapporto a tempo indeterminato.

In secondo luogo, sono da registrare alcune modifiche apportate in merito alla regolamentazione di permessi, congedi e assenze. Nello specifico, all'art. 56 è riconosciuto un giorno di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge o del convivente, all'art. 58 è previsto di non considerare nel calcolo del periodo di comporto i giorni di controlli periodici impiegati da lavoratori affetti da patologie oncologiche e all'art. 62 si procede al recepimento della normativa in merito all'astensione obbligatoria dei neo-padri. Inoltre, è da segnalare l'affidamento da parte del livello nazionale a quello aziendale per la negoziazione di discipline alternative nella gestione delle assenze e dei congedi parentali e per malattie del figlio. Rispetto a quest'ultimo istituto l'intesa eleva i giorni di congedo a sette.

Infine, con il rinnovo contrattuale oggetto di analisi le parti compiono un importante passo verso la costruzione di un ambiente di lavoro privo di ogni forma di violenza. In particolare, attraverso il recepimento dell'Accordo Quadro sulle molestie e sulle violenze nei luoghi di lavoro, sottoscritto nel gennaio 2016 da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, si intende diffondere pratiche e metodologie che eliminino la presenza di questi episodi. Tra le possibili azioni di contrasto le parti indicano, innanzitutto, la sottoscrizione di una dichiarazione di condotta e di contrasto alle violenze di genere da parte delle singole realtà aziendali.

### ***Parte obbligatoria***

Le integrazioni compiute dalle parti all'interno della componente obbligatoria della disciplina collettiva mostrano degli elementi di novità che è necessario segnalare. Infatti, oltre alla all'ampliamento delle competenze dell'Osservatorio nazionale volto a ricomprendere il monitoraggio dello *smart working* e la riforma del sistema di inquadramento, l'intesa prevede l'introduzione di una nuova regolamentazione avente ad oggetto la tutela della legalità e il contrasto al *dumping* contrattuale. Infatti, lo scopo di questa nuova disposizione è quella di, in attesa di una conclusione del processo normativo diretto alla certificazione della rappresentanza dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, fornire alle aziende del settore, che applichino intese che favoriscono pratiche dannose di *dumping*, degli strumenti per confluire gradualmente al di sotto del c.d. CCNL Concia. Nello specifico, si

prevede la possibilità che la realtà aziendale che intenda confluire in questo sistema contrattuale possa sottoscrivere un “Accordo di confluenza” nel quale vengano stabiliti i tempi, l’implementazione del passaggio e la sua verifica. Inoltre, all’interno dell’accordo predisposto per tale materia, è definita dettagliatamente una procedura per la stipula di tali accordi che impone la comunicazione alla RSU, la fissazione entro sette giorni di un incontro e la conclusione dell’accordo entro il mese. In caso di mancato accordo si potrà richiedere l’intervento delle organizzazioni nazionali per facilitare la conclusione della trattativa. Infine, è da segnalare che, nella medesima sede, le parti raccomandino alle aziende di seguire la medesima procedura, oppure di applicare direttamente il CCNL Concia, nei rapporti con committenti e subfornitori.

### ***Valutazione d'insieme***

Tale rinnovo è stato salutato con soddisfazione dalle organizzazioni firmatarie sia per il contesto pandemico nel quale è stata conclusa questa trattativa sia per le integrazioni apportate. Nello specifico, un’intesa di questo tipo mostra un investimento molto importante nei confronti del welfare contrattuale e, in particolare, dell’assistenza sanitaria integrativa. Sono da leggersi positivamente anche l’affidamento di alcune materie alla regolamentazione da parte della contrattazione di secondo livello. Inoltre, di fronte all’impegno delle parti nella definizione di strumenti di contrasto al dumping contrattuale, è necessario porsi nella posizione di attenti osservatori del fenomeno per verificare l’efficacia di questo sforzo. Infine, però, non si può non notare che anche su questo tavolo negoziale ritorni la questione irrisolta dell’applicazione del Patto per la fabbrica, che, in linea con gli altri rinnovi, appare solo parzialmente recepito.

***Giacomo Pigni***

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

 [@PigniGiacomo](https://twitter.com/PigniGiacomo)