



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/48 – Tessile-abbigliamento: un rinnovo per il rilancio

di Michele Dalla Sega

Tag: #CCNLtessile #abbigliamento #rinnovo

Contesto del rinnovo

Il 28 Luglio 2021, a Milano, è stato siglato il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del tessile - abbigliamento, tra Sistema Moda Italia (Smi), l'associazione industriale di settore aderente a Confindustria Moda, e i sindacati Femca-Cisl, Filetem-Cgil e Uiltec-Uil. Il rinnovo segna un passaggio importante per l'intero sistema di relazioni industriali italiano, dato che le parti, dopo una complessa trattativa iniziata solo nel dicembre 2020 a causa della crisi sanitaria, hanno fornito risposte sul piano economico e normativo agli oltre 400000 lavoratori impiegati in circa 46000 imprese. **L'intera filiera produttiva del tessile abbigliamento negli ultimi anni ha attraversato fasi di forte complessità, che hanno raggiunto il culmine con lo scoppio della pandemia, con pesanti ripercussioni economiche e produttive per la maggioranza delle aziende e la conseguente assunzione di provvedimenti *ad hoc* a livello governativo, quali l'apertura di un tavolo permanente con il Ministero del Lavoro e il Mise e la proroga del blocco dei licenziamenti e della cassa covid fino al 31 ottobre 2021. Alla luce di tale situazione, **il rinnovo del CCNL, scaduto il 31 marzo 2020, segnala una forte assunzione di responsabilità da parte degli attori del settore. L'accordo avrà vigenza dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2024 e vedrà, in sede di stesura definitiva, l'allargamento del proprio campo di applicazione al comparto dei retifici da pesca.****

Parte economica

Entrando nel merito dei contenuti, come per ogni rinnovo contrattuale nazionale il cuore della trattativa è stato rappresentato dalla fissazione dei nuovi minimi retributivi da applicare ai lavoratori del settore. Il risultato che emerge fornisce segnali di rilievo sia sul piano formale che su quello delle cifre effettivamente concordate dalle parti.

Sotto il primo aspetto, in linea con quanto previsto dal c.d. Patto della fabbrica del 2018, è ben evidente la distinzione tra il TEM (Trattamento Economico Minimo) e il TEC (Trattamento Economico Complessivo), che insieme costituiscono il trattamento economico contrattuale. Mentre il primo (TEM) è composto dall'elemento retributivo

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

nazionale, fissato in maniera precisa dal CCNL per ogni livello dell'inquadramento contrattuale, il TEC ingloba invece tutte le voci contrattuali di natura economica. Fanno quindi parte di quest'ultimo, oltre allo stesso TEM, anche l'elemento di garanzia retributiva, le quote per la previdenza complementare, l'assicurazione per premorienza e invalidità permanente e l'assistenza sanitaria integrativa, nonché le indennità, maggiorazioni e gli ulteriori trattamenti economici previsti dal contratto.

Volgendo lo sguardo alla fissazione dei nuovi minimi retributivi per il periodo di vigenza dell'accordo, il meccanismo non sembra invece seguire quanto indicato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil nel 2018, dato che gli **incrementi** dei minimi retributivi vengono **fissati ex ante**, e **non sono soggetti** – come indicato a livello interconfederale e come stabilito nel precedente rinnovo di settore del 2017 - **ad una verifica successiva in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'IPCA per il periodo di vigenza del contratto**. Entrando nel merito delle cifre, prendendo a riferimento il **quarto livello** dell'attuale sistema di inquadramento, **l'incremento medio sui minimi sarà di 72 euro per la durata complessiva dell'accordo**, da suddividere su **tre tranches**: una prima tranche di 20 euro decorrerà da aprile 2022, seguita da una seconda di 25 a partire da gennaio 2023 e da una terza di 27 da aprile 2023. Non sono invece stabiliti aumenti dei minimi per i primi due anni di vigenza dell'accordo (dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2022), né scostamenti del valore dell'elemento di garanzia retributiva (EGR), previsto in favore dei lavoratori dipendenti da imprese prive della contrattazione aziendale, che rimane fermo a 300 euro lordi l'anno.

In merito alle ulteriori voci che compongono il TEC, il rinnovo segnala l'**attivazione, a partire dal 1° gennaio 2023, di una assicurazione contro la non autosufficienza (LTC)** a beneficio di tutti i lavoratori del settore. Tale strumento sarà attivato attraverso Sanimoda, il fondo contrattuale di assistenza sanitaria, e sarà finanziato mediante un contributo a totale carico delle aziende, fissato in 2 euro mensili per ogni lavoratore impiegato.

Parte normativa

Sul piano normativo, alcune importanti novità vanno nella direzione di una maggiore flessibilità per tutte le aziende operanti nel settore. In questo senso, le parti sono intervenute con una **disciplina sperimentale e transitoria** per il periodo di vigenza del contratto sia sulla disciplina dei **contratti a termine** che su quella dei **contratti di somministrazione a tempo determinato**. Nel primo caso, è stato concordato l'aumento della quota massima del numero di lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato, che passa dal 30 al 32% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati presso la stessa azienda. Per quanto riguarda invece il lavoro in somministrazione, con il rinnovo viene elevata dal 10 al 12% la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato. Sempre nell'ottica di una gestione meno rigida dei rapporti di lavoro all'interno delle aziende, appare di particolare interesse l'**aumento da 16 a 32 delle ore prestate in regime di flessibilità dell'orario** che potranno essere **programmate individualmente**.

Alcune previsioni innovative riguardano poi i **diritti dei lavoratori** impiegati nel settore. In primo luogo, coerentemente con quanto previsto dalla Legge Cirinnà, viene **estesa anche alle coppie di fatto la disciplina riguardante permessi, aspettative e congedi**. Inoltre, di rilievo appare l'**impegno delle parti** a diffondere e applicare nelle imprese l'“Accordo quadro

sulle **molestie** e le **violenze nei luoghi di lavoro**”, sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria con Cgil, Cisl, Uil, con una particolare attenzione ai processi di reinserimento delle stesse lavoratrici vittime di molestie e violenza presso altre sedi della stessa azienda o altre aziende appartenenti al sistema associativo di Confindustria. Merita inoltre un accenno la **disciplina migliorativa** relativa al **lavoro straordinario** e al **lavoro notturno**, dato che viene abolita la possibilità per le aziende di richiedere prestazioni di lavoro straordinario ai lavoratori in regime di orario a tempo parziale e vengono rese più rigide le regole sul lavoro notturno a tutela delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

Infine, considerando la rilevanza e l'attualità della **problematica dei c.d. “contratti pirata”** all'interno del settore, appare di centrale importanza l'inserimento nel rinnovo del **protocollo condiviso riguardante la competitività, la legalità e il contrasto al dumping contrattuale**. Il passaggio-chiave di questo documento è rappresentato dall'impegno delle aziende committenti di lavorazioni di prodotti o accessori di moda a terzi ad inserire nel contratto di commessa l'obbligo dell'applicazione ai lavoratori del CCNL di loro pertinenza, sottoscritto dalle associazioni di impresa e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, oppure, in alternativa, a sottoscrivere i c.d. “accordi di confluenza”, come disciplinati dallo stesso rinnovo.

Parte obbligatoria

Con riferimento alla parte obbligatoria dell'intesa, si segnala la definizione di un **protocollo d'intesa sulla bilateralità**, in cui è presente l'**impegno condiviso** delle parti a definire **apposite iniziative congiunte** per la **diffusione e l'applicazione delle “Linee guida sulla contrattazione aziendale”**, nonché la **costituzione di un gruppo di lavoro paritetico**, incaricato di portare avanti **analisi congiunte sullo stato di salute in generale dei lavoratori** del settore, al fine di individuare opportune forme di prevenzione da implementare nelle imprese. Inoltre, uno specifico **gruppo di lavoro paritetico** viene istituito anche in materia di **welfare**. Sul tema, come si è già visto, il rinnovo ha portato ad alcune prime importanti innovazioni sul piano dell'assistenza sanitaria, con l'attivazione dell'assicurazione contro la non autosufficienza. L'obiettivo ulteriore e alquanto ambizioso che le parti si pongono con il gruppo di lavoro, è quello di **creare un nuovo ente bilaterale di settore**, “**Sistema Welfare Moda**”, che possa svolgere un **ruolo di raccordo con i fondi contrattuali** di assistenza sanitaria (Sanimoda) e previdenza integrativa (Previmoda), promuovendone i servizi con un'azione capillare di informazione, e arrivi a **sviluppare una piattaforma ad hoc di servizi di welfare**, a supporto di tutte le imprese del settore.


Valutazione d'insieme

Nel complesso, la sottoscrizione del rinnovo del CCNL tessile-abbigliamento rappresenta senza dubbio un importante segnale di vitalità delle relazioni industriali, in un settore messo in seria difficoltà dalle conseguenze della pandemia. Garantire condizioni certe sul piano economico e normativo per lavoratori e imprese, con un mix tra nuove tutele per i lavoratori e maggiore flessibilità per le aziende, appare come un **primo passaggio necessario per lavorare in maniera condivisa alla ripresa dell'intero comparto**, dato che le risposte emergenziali del governo sul punto non possono bastare. **I prossimi anni, con l'applicazione concreta del rinnovo nelle aziende, ci diranno se le soluzioni individuate da Smi e dai**

sindacati sapranno fare del nuovo CCNL lo strumento giusto per reggere l'impatto a lungo termine di una complessa fase di crisi quale quella attuale.

Michele Dalla Sega

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

 [@Michele_ds95](https://twitter.com/Michele_ds95)