



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/58 – Il rinnovo del CCNL Calzature

di Tommaso Galeotto

Tag: #CCNL #calzature #relazioniindustriali

Contesto del rinnovo

Come per molti altri contratti, la pandemia ha scandito i tempi delle trattative anche per la firma del nuovo accordo del CCNL calzature. Scaduto il 31 dicembre 2019, la piattaforma sindacale di rinnovo, preparata da Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, era già stata presentata ad Assocalzaturifici il 5 novembre di quell'anno, con la proposta di un aumento sui minimi tabellari di 115 euro, a fronte dei 70 euro del contratto in scadenza. Lo scoppio dell'emergenza sanitaria legata alla diffusione del virus Covid19, ha inevitabilmente rallentato la trattativa, dopo il primo incontro del 3 febbraio 2020. La firma del testo di rinnovo è quindi arrivata, a quasi due anni dalla presentazione della piattaforma, il 21 giugno 2021. I punti salienti dell'intesa sono rappresentati dall'aumento dei minimi salariali, dalla conferma dell'elemento di garanzia retributiva e delle misure di assistenza sanitaria integrativa, dal recepimento degli accordi interconfederali sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro e della legge Cirinnà sui permessi e congedi e, non da ultimo, dall'inserimento di un nuovo capitolo riguardante la competitività e il dumping contrattuale.

Parte economica

Per quanto riguarda la parte economica, per i dipendenti di aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale, che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, viene confermato l'importo, a titolo di elemento di garanzia retributiva, di 300 euro lordi per gli anni dal 2021 e seguenti. Tuttavia, non sono previste scale di aumento come nel precedente CCNL. Laddove vi sia riscontro di situazioni di crisi, da intendersi anche come ricorso agli ammortizzatori sociali, relativa all'anno precedente all'erogazione e/o nell'anno di competenza dell'erogazione, il CCNL esplicita che può essere prevista la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'emolumento in accordo con le RSU e/o OOSS di categoria.

Per quanto riguarda i minimi tabellari, l'intesa prevede invece un aumento salariale di 70 euro, con riferimento al quarto livello dell'attuale sistema di inquadramento. Si tratta della stessa cifra che era stata prevista per il precedente rinnovo nel 2017. L'incremento è previsto in tre tranches: una prima tranche di 25 euro, a partire dal 1° dicembre 2021; una

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

seconda tranche dello stesso importo dal 1° settembre 2022; infine una terza tranche di 20 euro, a partire dal 1° luglio 2023.

Per ciò che concerne il welfare, le parti firmatarie confermano le garanzie attivate per tutti i dipendenti grazie al fondo di assistenza sanitaria integrativa intersettoriale “Sanimoda”, già previsto nel precedente rinnovo. Viene inoltre precisato come le parti convengano di finanziare l’adesione al fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di 12 euro per 12 mensilità per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal tredicesimo mese. Il finanziamento non riguarda però le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori a quello di cui sopra. Qualora fosse previsto un costo inferiore, l’accordo stabilisce che le imprese provvedano all’integrazione o alla confluenza nel fondo.

Parte normativa

Per quanto riguarda la parte normativa dell’accordo, rispetto al precedente rinnovo è stato stabilito un leggero aumento del numero di lavoratori a cui può essere applicato il contratto a tempo determinato. La percentuale di questi non potrà infatti superare il 32% del numero di lavoratori a tempo indeterminato. Ad ogni modo, questa misura viene considerata provvisoria e sperimentale per il periodo di vigenza del contratto. Rispetto al rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, il CCNL recepisce il limite di 24 mesi come durata massima dell’ulteriore successivo contratto a termine, stabilendo inoltre che tra le attività alle quali non si applica il limite temporale di 24 mesi vi siano anche quelle *“svolte in quei periodi dell’anno nei quali le aziende si dedicano, oltre alla normale produzione, anche alla preparazione dei campionari. Tali periodi saranno circoscritti a quattro mesi annui”*. Infine, viene precisato che gli accordi relativi a questa fattispecie dovranno essere inviati all’Osservatorio nazionale per un monitoraggio.

Per quanto riguarda la durata del periodo di apprendistato, viene confermato il limite massimo di 36 mesi. Vengono invece leggermente modificate le fasce mensili che scandiscono i periodi della durata del contratto. Per il primo e il secondo periodo, ad eccezione del livello 2 e 2s viene aumentata la durata di 1 mese; per il terzo periodo, invece, viene ridotta la durata di 2 mesi, sempre ad eccezione dei livelli 2 e 2s. Sempre nell’ambito della regolazione dei rapporti di lavoro: per l’*art. 25 – Periodo di prova*, è previsto l’aumento di 1 mese del periodo di prova per il terzo livello, per un totale di 3 mesi; per l’*art. 28 - Mutamento e cumulo di mansioni*, l’aumento a 3 mesi continuativi di assegnazione a mansioni superiori rispetto al suo inquadramento come limite massimo oltre il quale si passa al regime retributivo relativo al livello superiore o comunque corrispondente all’attività svolta; per l’*art. 35 – Banca delle ore* l’aumento per ciascun lavoratore della propria banca individuale da 32 a 42 ore annue di lavoro straordinario che potranno essere accumulati. Di interesse è anche il recepimento all’interno dell’*articolo 54 – riferito al congedo matrimoniale* - della normativa vigente sulle unioni civili. Con il rinnovo del CCNL viene inoltre aumentata da 4 a 8 mesi l’aspettativa per conservare il posto di lavoro in caso di terapie salvavita che hanno riguardato i lavoratori.

Parte obbligatoria


Il rinnovo del 2021 apre un nuovo capitolo sul tema competitività e dumping contrattuale. Viene infatti esplicitato come siano diffusi anche nell'industria delle Calzature episodi di concorrenza sleale, manifestandosi in contratti collettivi diversi da quelli firmati dalle associazioni datoriali e sindacali più rappresentative. A questo proposito, le parti firmatarie dell'accordo in oggetto, in attesa del completamento del processo di certificazione della rappresentanza, stabiliscono che le aziende che applicano il contratto dovranno inserire una clausola nel contratto di commessa che vincoli le imprese appaltatrici ad applicare il contratto sottoscritto dalle associazioni d'impresa e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Inoltre, potranno essere previsti degli accordi di confluenza, nella forma di intese sindacali aziendali tra le aziende e le RSU e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari del presente rinnovo, che agevolino il passaggio al CCNL di competenza. Viene infine specificato che tali accordi dovranno prevedere, oltre alla dichiarazione formale di adesione, i tempi e le modalità di passaggio per la completa e definitiva applicazione di tutti gli istituti entro e non oltre i 36 mesi. Per quanto concerne le intese tra le parti, si evince anche il recepimento degli accordi interconfederali sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria e Cgil.

Valutazione d'insieme

Il rinnovo in oggetto sembra esprimere la volontà delle parti sociali, sindacali e datoriali, di far fronte comune per riprendere il ruolo che spetta al settore a seguito dei duri colpi incassati per via della crisi pandemica. “Dal punto di vista sociale – hanno dichiarato in una nota congiunta i rappresentanti sindacali Sonia Paoloni, Raffaele Salvatoni, Daniela Piras - il rinnovo di questo contratto nazionale di lavoro è determinante, essendo quello delle calzature il settore più colpito dalla pandemia Covid-19, poiché dimostra un forte impegno delle parti per costruire le basi della ripresa economica e di una gestione congiunta di tutela e rilancio del settore”. Lo testimoniano alcuni passaggi come la conferma e il rafforzamento dell'assistenza sanitaria integrativa, ma anche l'apertura di un nuovo capitolo sul tema della competitività e del dumping contrattuale, volto ad arginare comportamenti sleali e a favorire l'adesione ad un sistema unico e regolato di organizzazione dell'attività lavorativa.

Tommaso Galeotto

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

 @TommasoGaleotto