

Sezione III

LA C.D. CONTRATTAZIONE PIRATA NEL SETTORE TESSILE-MODA

SOMMARIO: *Executive summary*. – 1. Introduzione. – 2. Le organizzazioni sindacali firmatarie. – 2.1. Struttura organizzativa. – 2.2. Principali attività. – 2.3. Contrattazione collettiva. – 3. Le organizzazioni datoriali firmatarie. – 3.1. Struttura organizzativa. – 3.2. Principali attività. – 3.3. Contrattazione collettiva. – 4. I contenuti contrattuali a confronto. – 4.1. Minimi retributivi. – 4.2. Maggiorazioni. – 4.3. Trattamento economico per malattia e infortuni. – 4.4. Diritti sindacali. – 4.5. Contributi a carico dell'azienda. – 4.6. Ferie e permessi.

Executive summary

Nel settore tessile-moda, accanto ai contratti stipulati da Cgil, Cisl e Uil, se ne riscontrano altri di organizzazioni datoriali e sindacali meno note che vanno ad ampliare il già complesso sistema di contrattazione collettiva in Italia. Le parti firmatarie di questi 6 CCNL alternativi ai contratti stipulati dalla Triplice sono sia federazioni che confederazioni, spesso rappresentanti gruppi settoriali disomogenei e, in qualche caso, specifiche figure professionali o iscritti provenienti da una certa area geografica. La varietà dell'ambito di rappresentanza trova riscontro tanto nell'eterogeneità di servizi offerti (rispondenti alle esigenze particolari dei diversi associati), quanto nella molteplicità di CCNL sottoscritti in molti settori. Non mancano casi di organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie di oltre 25 CCNL, fino ad un massimo di 74 CCNL (dati ricavati dal Report Cnel di marzo 2018). Le differenze tra istituti contrattuali presenti nei CCNL stipulati nel settore della moda sono particolarmente significative. Esse riguardano, prima di tutto, la retribuzione lorda andando a condizionare la scelta dell'azienda in merito al CCNL da applicare. L'istituto cardine che dà luogo a tali diversità è il minimo retributivo tabellare contrattato, ma non è l'unico. Differenze nette su altri istituti, quali maggiorazioni per il lavoro straordinario, notturno e festivo, indennità per malattia e infortunio, numero di ferie e permessi retribuiti, finanziamento di enti bilaterali, incidono sulla retribuzione lorda mensile nonché sulle tutele minime riconosciute al lavoratore.

1. Introduzione

Accanto ai contratti di settore firmati dalle federazioni di Cgil, Cisl e Uil, nel panorama contrattuale censito dal Cnel si riscontra oggi la presenza di molteplici CCNL sottoscritti da associazioni sindacali e datoriali poco o per nulla rappresentative. Dato, questo, che amplifica la complessità del sistema italiano di relazioni industriali, riducendone la capacità di dare risposta alla domanda proveniente dalle aziende di competere all'interno di un sistema di regole certo e condiviso e a quella dei lavoratori di essere garantiti nella loro dignità e professionalità in quanto ai trattamenti economici e normativi minimi.

Il fenomeno della c.d. contrattazione pirata interessa, oggi, tutti i settori produttivi, con particolare riferimento a quelli contraddistinti da attività prevalentemente *labour intensive*, dove le pressioni competitive sul costo del lavoro sono maggiori. Dal commercio al turismo, dagli studi professionali alla meccanica e all'agricoltura, la contrattazione collettiva pirata è oramai divenuta una vera e propria piaga sociale.

La filiera produttiva della Moda è, assieme al settore del commercio, quella più colpita per ampiezza e intensità del fenomeno: nell'archivio contrattuale del CNEL figurano ben 6 CCNL del settore tessile-moda, alternativi ai contratti sottoscritti dalle federazioni Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil:

- CCNL Conto terzi, a façon (PMI e cooperative) ⁽¹⁸⁾;
- CCNL Tessili-abbigliamento (lavorazioni conto terzi a façon) ⁽¹⁹⁾;
- CCNL Lavorazioni conto terzi a façon (aziende e cooperative) ⁽²⁰⁾;

⁽¹⁸⁾ Il CCNL Conto terzi, a façon (PMI e cooperative) è sottoscritto da Fed.ar.Com, Cifa e da Confsal, Fesica-Confsal e Fisals-Confsal. Il CCNL risulterebbe scaduto. L'ultimo report del Cnel di marzo 2018 ne registra la scadenza al 30 novembre 2009. L'accordo dovrebbe essere stato rinnovato il 10 febbraio 2011 con scadenza il 30 aprile 2012. Non risultano, inoltre, clausole di ultrattività.

⁽¹⁹⁾ Il CCNL Tessili-abbigliamento (lavorazioni conto terzi a façon) è sottoscritto da Ampì, Feapi, Feagri e da Confliaa, Fialte e Ufficio legale vertenze Confliaa. Il CCNL risulterebbe scaduto, nonostante non sia chiara la data di scadenza. Sul sito del Cnel, si riporta il 31 agosto 2015; diversamente, il report Cnel di marzo 2018 fa riferimento al 14 settembre 2015; ancora, nella sezione *Decorrenza e Durata* del testo contrattuale, la scadenza corrisponde al 30 aprile 2015. In ogni caso, non è prevista una clausola di ultrattività.

⁽²⁰⁾ Il CCNL Lavorazioni conto terzi a façon (aziende e cooperative) è sottoscritto

- CCNL Tessili-abbigliamento-moda-Esaarco (industria) ⁽²¹⁾;
- CCNL Moda-pelletteria, calzaturiero, tessile e abbigliamento ⁽²²⁾;
- CCNL Dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura ⁽²³⁾.

Scopo di questo capitolo è offrire una analisi complessiva dei soggetti firmatari dei 6 contratti e dei relativi contenuti, evidenziandone, pur nei limiti derivanti da una osservazione asettica e statica del fenomeno contrattuale, analogie e differenze rispetto all'esperienza di rappresentanza negoziale maturata nel medesimo settore dalle organizzazioni di categoria Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Ultec-Uil.

2. Le organizzazioni sindacali firmatarie

I predetti contratti collettivi vedono, sul versante sindacale, la firma di 15 organizzazioni: Confsal, Fesica-Confsal, Fisals-Confsal, Confliaa, Fialte, Ufficio legale vertenze Confliaa, Ciu, Filap, Si Cel, Cli, Fisnalcta Ugl, Onaps, Cisl, Failts-Cisl e Cisl Terziario. Tra le OO.SS. firmatarie emergono sia confederazioni che federazioni. Le prime hanno generalmente un ambito di rappresentanza molto ampio, che comprende lavoratori con diverse tipologie contrattuali, pensionati, disoccupati, inoccupati

da Lega Impresa e da Filap e Ciu. Il CCNL è in vigore dal 21 aprile 2016 (benché all'interno del testo si faccia riferimento anche a un'altra data, quella del 2 maggio 2016) fino al 28 febbraio 2019. Se non disdetto 6 mesi prima della scadenza, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno.

⁽²¹⁾ Il CCNL Tessili-abbigliamento-moda-Esaarco (industria) è sottoscritto da Esaarco, Esaarco Servizi e terziario, Cepa-A, Cepa-A Federcoop, Sai e da Ciu, Si Cel, Onaps, Cli e Fisnalcta-Ugl. Il CCNL è in vigore dal 5 ottobre 2017 fino al 5 ottobre 2019. Nel testo, si precisa che il CCNL si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta 3 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

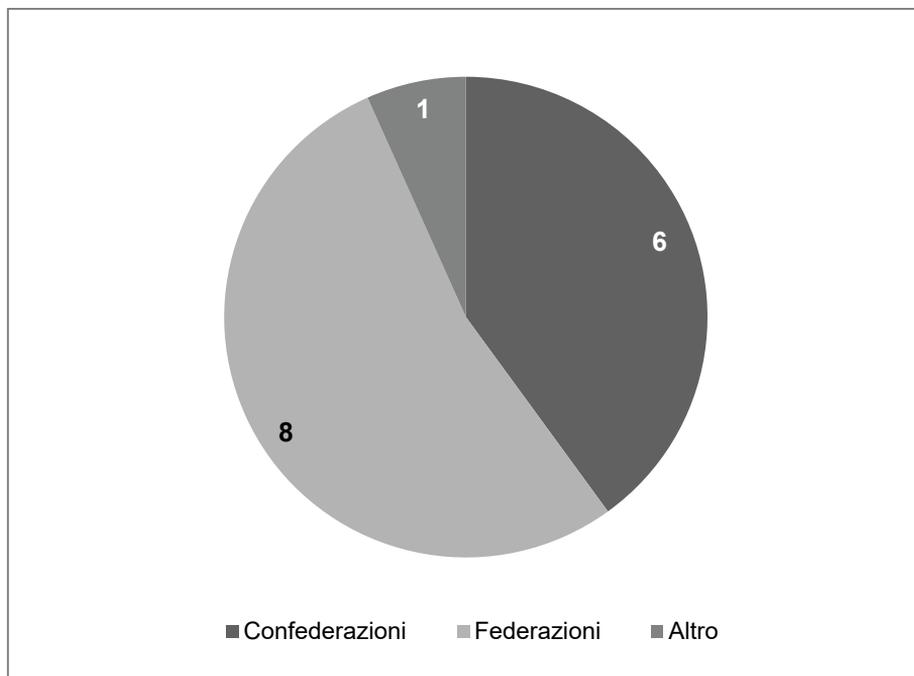
⁽²²⁾ Il CCNL Moda-pelletteria, calzaturiero, tessile e abbigliamento è sottoscritto da Conflavoro PMI e da Confsal, Fesica-Confsal e Fisals-Confsal. Il CCNL è in vigore dal 1° agosto 2016 al 31 luglio 2019. Non è prevista una clausola di ultrattività.

⁽²³⁾ Il CCNL Dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura è sottoscritto da Laif, Anpit e da Cisl, Failts-Cisl e Cisl terziario. Il CCNL è in vigore dal 1° febbraio 2018 al 31 gennaio 2022. Se non disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno.

e casalinghe (come Cisl, Confsal e Confliaa). Fa eccezione la Ciu, che si rivolge in particolare alle alte professionalità. È interessante notare che, stando a quanto riportato sul suo sito internet, la Si Cel si propone esplicitamente come punto di riferimento per coloro che non si riconoscono nella Quadruplica (Cgil, Cisl, Uil e Ugl). Per quanto riguarda le federazioni, esse tendono ad organizzarsi intorno a uno o più settori produttivi. È il caso, ad esempio, della Fails-Cisal, che rappresenta i lavoratori del solo settore tessile; o della Fesica-Confsal, che riunisce lavoratori (dipendenti, parasubordinati nonché soci di cooperative) impiegati in settori diversi come quello chimico, alimentare, edile, tessile, turistico, metalmeccanico, ecc. Diverso, invece, è il caso di quelle associazioni che organizzano i lavoratori intorno a una particolare professionalità (come la Onaps che rappresenta i professionisti della sicurezza) o alla loro provenienza geografica (come la Fisals-Confsal che rappresenta i lavoratori stranieri). Emerge, tra le parti firmatarie dei 6 CCNL analizzati, anche il caso dell'Ufficio legale vertenze della Confsal, che si configura come un organo di staff della confederazione.

Si noti, infine, che nei casi in cui una confederazione sindacale sottoscrive un CCNL, o assiste alla sua sottoscrizione, non è inusuale riscontrare tra gli altri firmatari anche federazioni aderenti alla stessa confederazione. In particolare, questo è il caso del CCNL Conto terzi, a façon (PMI e cooperative), del CCNL Tessili-abbigliamento (lavorazioni conto terzi a façon), del CCNL Moda-pelletteria, calzaturiero, tessile e abbigliamento e del CCNL Dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon.

Grafico 1 – Tipologia di organizzazioni sindacali



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, 7° report periodico dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti depositati nell'Archivio CNEL, marzo 2018

2.1. Struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, le confederazioni si articolano sia orizzontalmente (generalmente dal livello provinciale a quello nazionale) che verticalmente (aggregando diverse federazioni sindacali che spesso si organizzano intorno ai settori economici). A tal proposito, però, il caso della Ciu appare singolare poiché ad essa aderiscono non soltanto organizzazioni o altre confederazioni sindacali (come Usil o Onaps), ma anche associazioni datoriali (come Federdat). Inoltre, non mancano esempi di confederazioni sindacali che si articolano anche in associazioni di mestiere (come esplicitato dall'articolo 15 dello Statuto di Confliaa). Al contrario, le federazioni, che spesso aderiscono a più ampie confederazioni, tendono ad articolarsi solo orizzontalmente, benché siano possibili ulte-

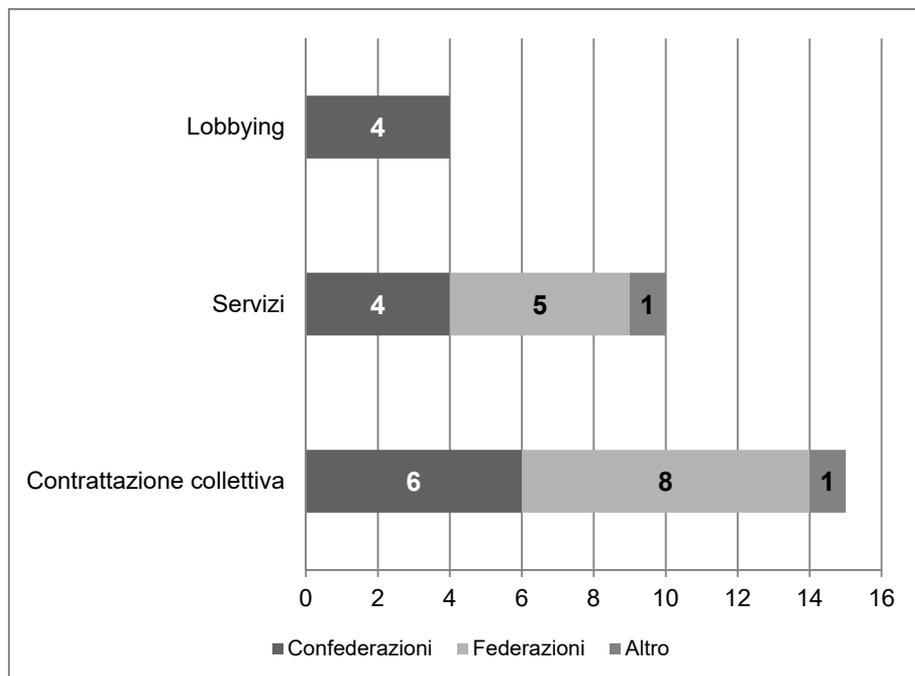
riori articolazioni per comparti (come nel caso della Fesica-Confsal). L'adesione a altri organismi interessa, però, anche le confederazioni, come la Confsal e la Cisl, che aderiscono al sindacato europeo Cesi, o la Confliaa che farebbe parte della Fenpi, la Federazione nazionale pensionati italiani.

2.2. Principali attività

Da una lettura delle tabelle elaborate, emerge come le OO.SS. firmatarie dei CCNL analizzati siano coinvolte in diverse attività: la contrattazione collettiva e l'erogazione di servizi *in primis*, ma anche *lobbying* presso le istituzioni pubbliche nazionali ed europee. In particolare, quest'ultima attività riguarda più frequentemente le confederazioni sindacali, come Confsal, Confliaa e Ciu. Guardando, invece, all'ambito dei servizi, è riscontrabile una variazione della tipologia dei servizi offerti in relazione all'oggetto di rappresentanza dell'organizzazione sindacale. Ad esempio, la Fisals-Confsal offre, tra i diversi servizi, assistenza nelle pratiche di rilascio del permesso di soggiorno, in quelle per il ricongiungimento familiare e nell'assunzione di colf e badanti. La Ciu, invece, offre abbonamenti gratuiti a pubblicazioni e si occupa del riconoscimento della qualifica di Quadro nelle aziende private e nel pubblico impiego. Servizi comuni a diverse OO.SS. investono l'ambito della formazione professionale, dell'assistenza legale, fiscale, sociale e previdenziale. In merito al primo aspetto, occorre fare riferimento all'impegno della Fisals-Confsal nell'individuazione dei fabbisogni professionali e nell'innovazione didattica; non a caso, la stessa federazione sindacale si propone di promuovere anche opportunità di impiego per i lavoratori stranieri che rappresenta. Meno diffusi sono i Centri studi interni alle organizzazioni di rappresentanza e le attività di ricerca e analisi condotte dalle stesse, benché un esempio in tal senso sia fornito da Confliaa. Questa confederazione, inoltre, è impegnata in attività piuttosto originali come l'organizzazione di circoli ricreativi e culturali sul territorio, nonché la promozione di progetti di servizio civile. Infine, la Fisnalcata-Ugl fa dell'offerta di servizi in ambito fiscale e previdenziale un elemento qualificante della propria mission. Simile rilevanza a questi aspetti è altresì attribuita dalla Cisl e dalla Confsal, che si avvalgono di vere e proprie società, denominate rispetti-

vamente Cisl Servizi e Consulenze Srl e Confalservizi.

Grafico 2 – Principali attività delle organizzazioni sindacali



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*

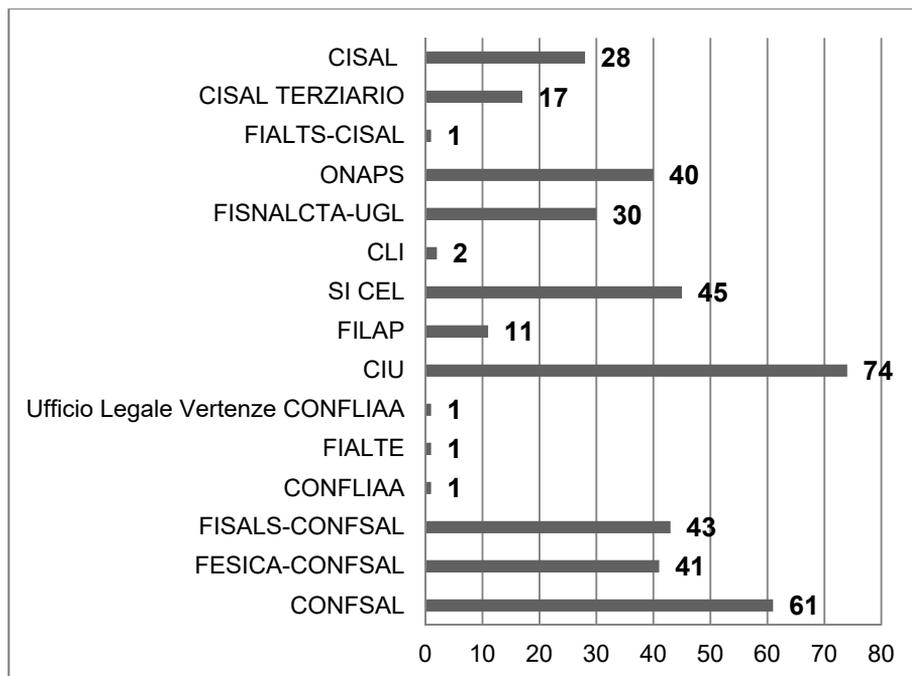
Occorre precisare, come si evince dal grafico 2, che di alcune OO.SS. firmatarie non sono disponibili adeguate informazioni, poiché non reperibili da una ricerca desk.

2.3. Contrattazione collettiva

Dal punto di vista della contrattazione collettiva, le OO.SS. analizzate sottoscrivono un numero di CCNL che varia considerevolmente da un solo CCNL, sottoscritto da Confliaa, Fialte, Ufficio legale vertenze Confliaa e Fialts-Cisal nel settore tessile-moda, fino a 61 e 74 CCNL, firmati da rispettivamente da Confisal e Ciu in diversi settori (agricoltura, alimentare e agro-industria, aziende di servizi, chimico, commercio, turismo,

studi professionali, ecc.). Tra le organizzazioni firmatarie di almeno 30 CCNL, spiccano Fisals-Confsal, Fesica-Confsal, Fisanlcta-Ugl, Onaps e Si-Cel. Le organizzazioni che invece sottoscrivono un numero più moderato di CCNL sono Cli (con 2 CCNL) e Filap (con 11 CCNL).

Grafico 3 – Numero di CCNL sottoscritti



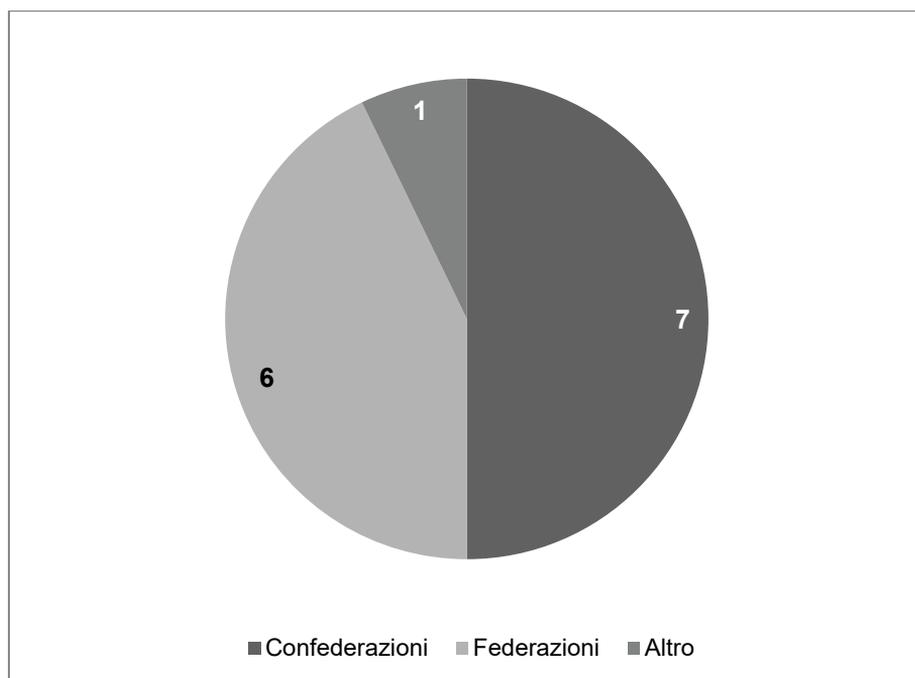
Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*

3. Le organizzazioni datoriali firmatarie

Sul versante datoriale, i 6 contratti collettivi presi in rassegna vedono la presenza delle seguenti quattordici organizzazioni: Cifa, Fedarcom, Ampi, Feapi, Feagri, Lega Impresa, Esaarco, Esaarco Servizi e terziario, Cepa-A, Cepa-A Federcoop, Sai, Conflavoro Pmi, Laif e Anpit. Circa la metà delle parti datoriali firmatarie dei CCNL presi in esame presenta una struttura confederativa, anche molto ampia (come la Cifa, a cui aderiscono circa 30 associazioni); la restante metà, invece, presenta una

struttura federativa, fatta eccezione per la Sai, che si configura come una associazione indipendente. Con riferimento alle federazioni, è bene precisare che queste non insistono mai su un singolo comparto: la federazione Fedarcom si rivolge, per esempio, a rappresentanti, commercianti, artigiani e operatori del turismo; Laif, invece, aggrega le imprese che eseguono lavorazioni conto terzi in qualsiasi settore merceologico. Questa “varietà” trova riscontro anche nei CCNL sottoscritti: ogni federazione datoriale esaminata ha firmato accordi applicati in diversi settori, a volte anche distanti dalle categorie che dichiarano di rappresentare. Ciò si verifica parimenti tra le confederazioni: a titolo esemplificativo, Esaarco firma oltre 50 CCNL, alcuni dei quali applicati nel settore metalmeccanico, della logistica e trasporto o dell’edilizia.

Grafico 4 – Tipologia di organizzazioni datoriali



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*

Quanto agli associati, sia le confederazioni che le federazioni si rivolgono per lo più a PMI, consorzi e/o lavoratori autonomi. Singolare è il

caso Ampì, che ha una rappresentanza “geografica” limitata all’area del mar Mediterraneo.

In alcuni casi, il CCNL è firmato sia dalla confederazione che dalla federazione (come per il CCNL Conto terzi a façon: PMI, cooperative, sottoscritto da Cifa e da Fedarcom, che aderisce a Cifa); altre volte a firmare sono le sole confederazioni (come nel caso del CCNL modapelleletteria, calzaturiero, tessile e abbigliamento, sottoscritto da Conflavoro Pmi). Fatta eccezione per Conflavoro Pmi, che dichiara di rappresentare più di 37 mila aziende, nessuna delle associazioni firmatarie in esame riporta il dato relativo al numero di associati.

3.1. Struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, le confederazioni si articolano sia orizzontalmente, presentando, oltre al livello nazionale, articolazioni regionali e provinciali, come Cifa e Cepa-A (quest’ultima presenta anche articolazioni “zonalì”), ma anche interprovinciali, metropolitane e comprensoriali, come per Ampì; sia verticalmente, aggregando differenti settori economici. Simile organizzazione si riscontra anche nell’unica federazione di cui si è riusciti a raccogliere il dato: Fedarcom, infatti, presenta sia una struttura orizzontale (che dal livello nazionale arriva a quello provinciale) sia verticale (aggregando sotto di sé diverse associazioni suddivise per comparti, pur essendo già essa stessa una federazione con proprio ambito di rappresentanza). Emerge, per quanto concerne Laif, la concentrazione nel sud Italia delle imprese associate.

3.2. Principali attività

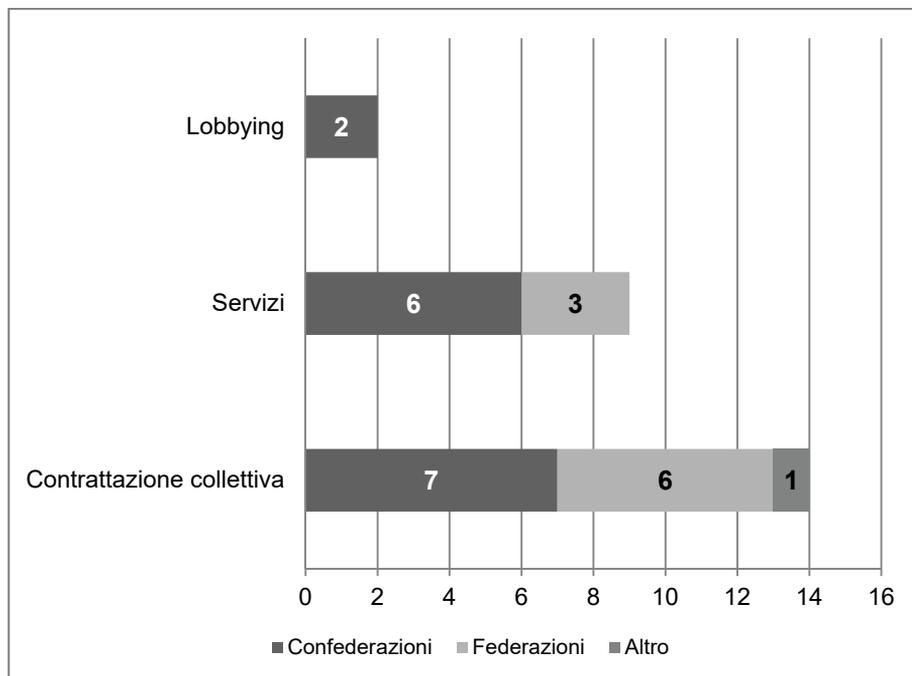
Rispetto alle attività svolte, si evince come sia le confederazioni che le federazioni offrano servizi comuni volti a favorire la formazione professionale e manageriale, l’assistenza e la consulenza *in primis* sotto il profilo sindacale, nelle attività di contrattazione collettiva e di conciliazione, ma anche contabile (elaborazione di cedolini è prevista in Ampì e in Esaarco), amministrativo (singolare è l’offerta di assistenza amministrativa condominiale prevista da Ampì), legale (Conflavoro Pmi, ad esempio,

offre la certificazione del *made in Italy* attraverso il marchio unico nazionale) e in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Ampi, ad esempio, offre assistenza nella valutazione dei rischi). Convenzioni per agevolare l'attività delle imprese associate sono invece sottoscritte da Anpit e Laif con società di servizi.

È diffusa l'offerta di servizi attraverso gli enti bilaterali: Epar, costituito da Cifa e Confsal, propone, ad esempio, certificazione dei contratti e validazione dei percorsi di apprendistato. Insieme a Fed.ar.Com., invece, Cifa ha promosso l'ente di addestramento professionale Eap Fed.ar.Com. Le attività di *lobbying*, riscontrate solo in Cifa, Fed.ar.Com. e Ampi, si traducono in accreditamenti presso organismi istituzionali (Ministeri, Regioni, Province e Comuni) e nella cura dei rapporti con organizzazioni politiche e sociali sia di livello nazionale che internazionale al fine di tutelare gli interessi dei propri associati. Da segnalare è il Centro studi promosso da Ampi per l'elaborazione di progetti, anche legislativi, per l'esame di proposte governative, parlamentari e sindacali.

Occorre precisare, come si evince dal grafico 5, che di alcune organizzazioni datoriali firmatarie non sono disponibili adeguate informazioni, poiché non reperibili da una ricerca desk.

Grafico 5 – Principali attività delle organizzazioni datoriali



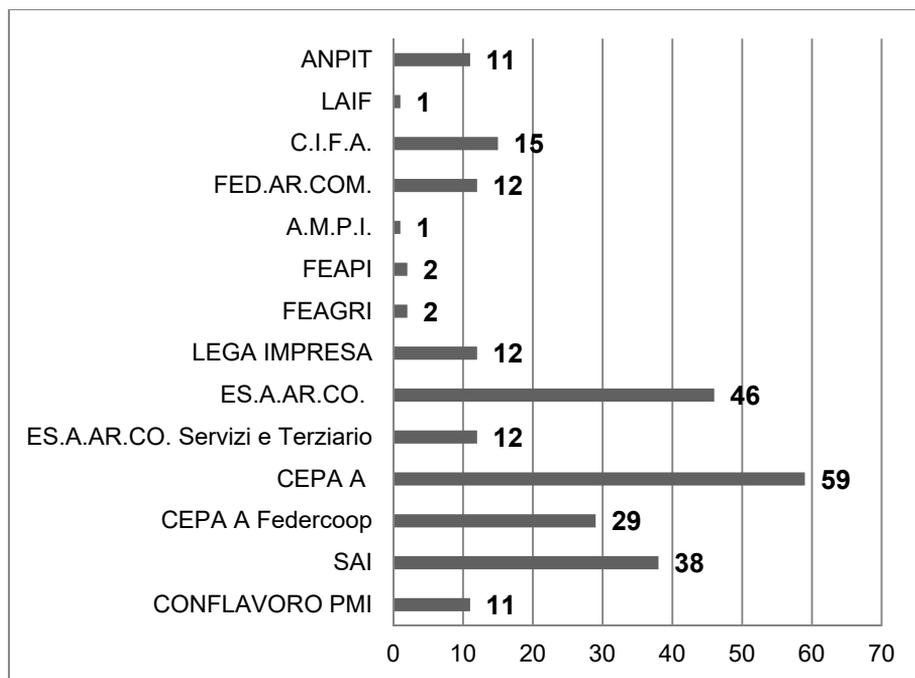
Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*

3.3. Contrattazione collettiva

Dal punto di vista della contrattazione collettiva, le organizzazioni datoriali analizzate sottoscrivono un numero di CCNL che varia considerevolmente da un solo CCNL, sottoscritto da Ampì e Laif, nel settore tessile-abbigliamento, ai 38 CCNL firmati da Sai fino a più di 40 CCNL, firmati da Esaarco o Cepa-A, a copertura di molteplici settori (fra cui, agricoltura e agroalimentare, chimico, commercio, lavoro domestico, logistica e trasporto, meccanico, turismo). Le restanti associazioni datoriali firmatarie oscillano fra i 2 e i 29 CCNL sottoscritti. Non è inusuale per le associazioni datoriali considerate sottoscrivere diversi CCNL in diversi settori con le medesime controparti sindacali: è il caso di Cifa, che firma con Confsal, e di Ampì, che firma con Confliaa. In relazione alle ultime

due organizzazioni di rappresentanza, occorre altresì sottolineare la sorprendente somiglianza dei rispettivi statuti, entrambi disponibili online.

Grafico 6 – Numero di CCNL sottoscritti



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*

4. I contenuti contrattuali a confronto

Dal punto di vista dei contenuti contrattuali, i contratti collettivi presi in rassegna coprono la quasi totalità delle materie e degli istituti tradizionalmente oggetto di contrattazione collettiva. Seppur con significative differenze rispetto ai CCNL del settore firmati da Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil, sono riscontrabili da un lato clausole a contenuto obbligatorio, riguardanti i rapporti tra le parti firmatarie e l'area dei diritti sindacali, dall'altro clausole a contenuto normativo, comprensive degli aspetti legati all'orario di lavoro, alla retribuzione e al sistema di classificazione e inquadramento.

Seguendo il medesimo stile espositivo adottato nei precedenti paragrafi, di seguito saranno riportate, con l'ausilio di grafici, le informazioni essenziali sulle diverse discipline contrattuali.

Per facilitare l'esposizione dei dati nei grafici, a ciascuno degli 8 CCNL presi in rassegna è stata attribuita una lettera, secondo la seguente legenda: CCNL A (Tessile (industria) – Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil); CCNL B (Tessile (artigianato) – Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil); CCNL C (Moda-pelletteria, calzaturiero, tessile e abbigliamento – Confsal, Fesica-Confsal, Fisals-Confsal); CCNL D (Tessili-abbigliamento-moda-Esaarco (industria) – Ciu, Si Cel, Cli, Fisnalcta-Ugl, Onaps); CCNL E (Conto terzisti a façon (PMI e cooperative) – Fesica-Confsal, Fisals-Confsal, Confsal); CCNL F (Lavorazioni conto terzi a façon (aziende e cooperative) – Ciu, Filap); CCNL G (Tessili-abbigliamento (lavorazioni conto terzi a façon) – Confliaa, Fialte, Ufficio legale vertenze Confliaa); CCNL H (Dipendenti da aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon operanti in regime di subfornitura – Cisl Terziario, Failts-Cisal, Cisl).

4.1. Minimi retributivi

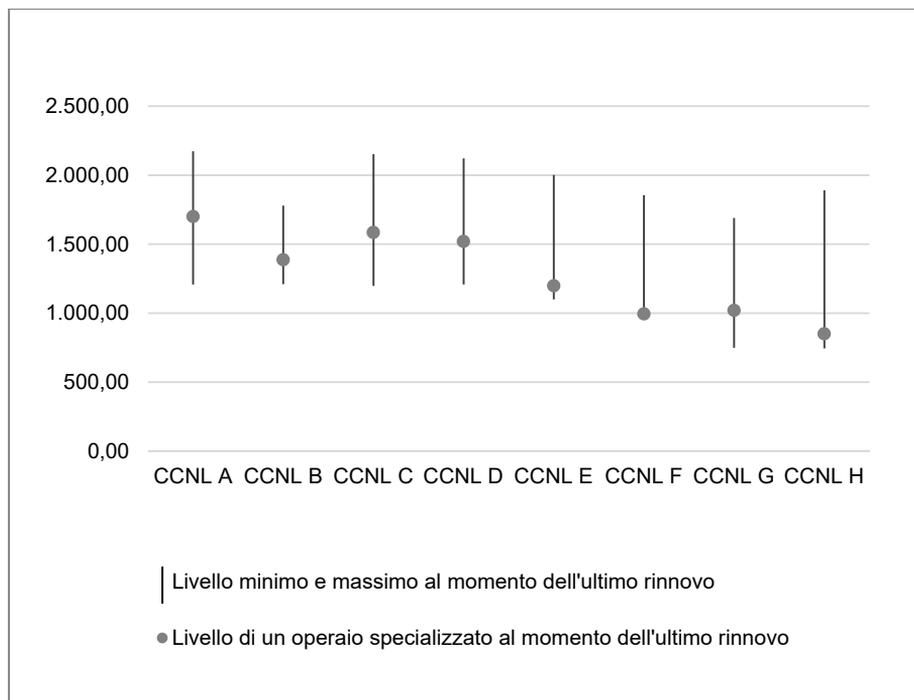
Le retribuzioni nel settore tessile oscillano, sulla base dei livelli retributivi, su una media pari a 1.500 euro, considerando di pari peso ogni contratto analizzato. Questo dato è stato calcolato prendendo come riferimento la media tra la minima e la massima retribuzione tabellare di ogni CCNL.

Tuttavia, la distanza dei valori suddetti dalla media è indicativamente importante. Ad esempio, il CCNL H riporta una media dei livelli retributivi pari a 1.320 euro, ma ad incidere su questo dato, di poco inferiore rispetto a quello registrato per i CCNL sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil, sono le retribuzioni piuttosto elevate del personale specializzato. Al contrario, un operaio non qualificato, cui viene applicato il CCNL H, guadagna solo 745 euro lordi mensili, a fronte dei 1208,08 e 1210,77 euro previsti rispettivamente dai CCNL A e B.

Si può affermare, pertanto, che le differenze retributive tra i contratti stipulati da Cgil, Cisl, Uil e quelli firmati dalle altre sigle sono piuttosto significative: i primi stabiliscono minimi tabellari superiori rispetto ai se-

condi, tanto per il personale inquadrato ai livelli più bassi quanto per i lavoratori più specializzati. Alcuni CCNL sottoscritti da sigle minori hanno altresì stabilito, per il personale neoassunto, un “salario di ingresso”, cioè un livello retributivo di partenza inferiore rispetto al minimo corrispondente al livello di inquadramento.

Grafico 7 – Le retribuzioni nel settore tessile



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*

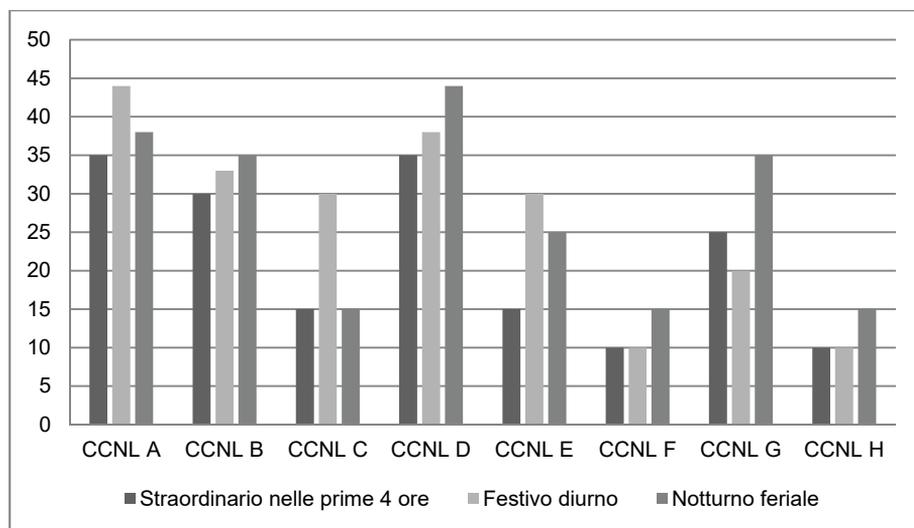
Nel caso di un operaio specializzato, la differenza tra il salario di ingresso e la retribuzione tabellare oscilla, a seconda del contratto applicato, tra i 40 e i 230 euro al mese. Ma le differenze più evidenti tra le retribuzioni previste dai CCNL firmati dalla triplice e quelle stabilite dalle altre organizzazioni, riguardano gli operai specializzati, in particolare gli addetti al taglio delle parti principali della pelle, al montaggio completo, all'orlatura completa o fresisti specializzati. Il livello retributivo di queste figure è stato indicato nel grafico 7. Caratteristica comune ai contratti

analizzati sono, infine, gli scatti di anzianità con cadenza biennale, da un minimo di 4 ad un massimo di 6 e con un importo che varia dai 6 ai 30 euro in base al livello.

4.2. Maggiorazioni

Le principali differenze nelle maggiorazioni previste dai CCNL presi in esame riguardano le ore di straordinario. In generale, esse tendono ad aumentare superate le prime ore di straordinario, oppure nel caso di prestazioni straordinarie svolte in orario notturno o in giorni festivi. Le maggiorazioni più elevate (dal 30% fino al 66% della retribuzione) interessano i CCNL A, B e D. Diversamente, i CCNL F e H prevedono maggiorazioni più contenute, corrispondenti al 10% della retribuzione nelle prime ore di straordinario. Con riferimento allo straordinario prestato in orario notturno, i CCNL analizzati introducono maggiorazioni che si differenziano le une dalle altre fino a 30 punti percentuali.

Gráfico 8 – Maggiorazione per straordinario, festivo e notturno (%)



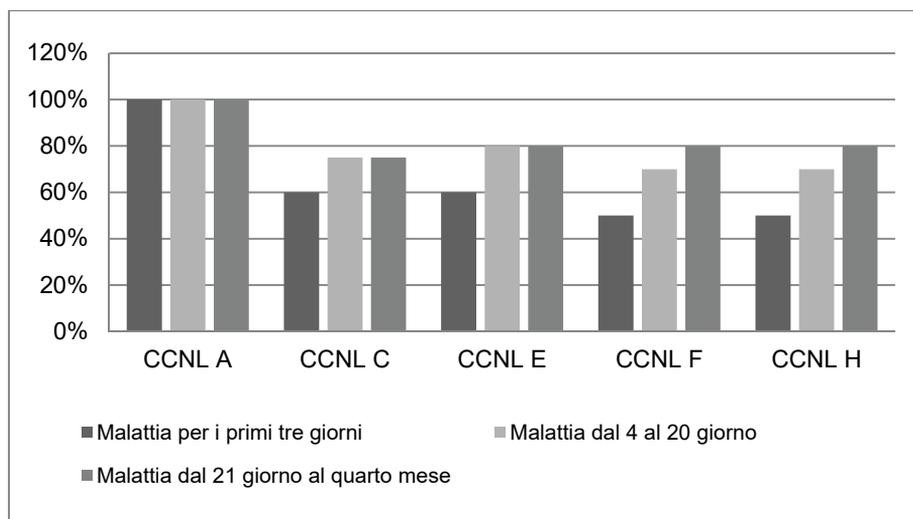
Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*

4.3. Trattamento economico per malattia e infortuni

Il trattamento economico di malattia, comprensivo di quota a carico dell'Inps e integrazione a carico del datore di lavoro, difficilmente raggiunge il 100% della retribuzione. Gli unici a prevedere la totale integrazione nei primi tre mesi di malattia sono i CCNL A e H. Nei CCNL B e D, invece, tale tutela è garantita solo agli operai qualificati e agli impiegati; gli operai non specializzati, invece, possono godere della totale integrazione solo a partire dall'ottavo giorno di malattia (con riferimento al CCNL B) e dal quarto (con riferimento al CCNL D). Diversamente, l'articolo 37 del CCNL C prevede la totale integrazione della retribuzione fino a 180 giorni solo «in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera».

Con riferimento ai casi di infortunio, la quasi totalità dei CCNL analizzati prevede un'indennità pari al 100% della retribuzione. Fanno eccezione i CCNL E, F e H, che assicurano, mediamente per l'intero periodo, circa l'80% della retribuzione.

Grafico 9 – Indennità di malattia/retribuzione per periodo



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*

4.4. Diritti sindacali

Dal punto di vista delle ore di assemblea sindacale, tutti i contratti collettivi analizzati sono allineati allo standard di legge (10 ore), per come disciplinato dall'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

Differenze significative si riscontrano, invece, in ordine ai permessi in capo alle rappresentanze sindacali aziendali e ai permessi per i dirigenti sindacali. Nel primo caso, si va da 1 ora e 30 minuti per ogni dipendente in forza del CCNL C, a 2 ore annue previste dal CCNL F; modelli diversificati a seconda della dimensione d'azienda sono, invece, stabiliti dai CCNL D ed E. Con riferimento ai permessi per i dirigenti sindacali, invece, il solo contratto a disciplinare l'istituto è il CCNL C, che riconosce permessi retribuiti per trattative/congressi in misura non inferiore a 8 giorni l'anno.

4.5. Contribuzioni a carico dell'azienda

Contributi a carico dell'azienda sono previsti dai CCNL analizzati, in particolare con riferimento alla quota contratto e al finanziamento di enti bilaterali.

La quota di contratto è inclusa in meno della metà dei contratti considerati. Gli importi oscillano dai 10 ai 20 euro per assunto e sono interamente (o quasi) in capo al datore di lavoro.

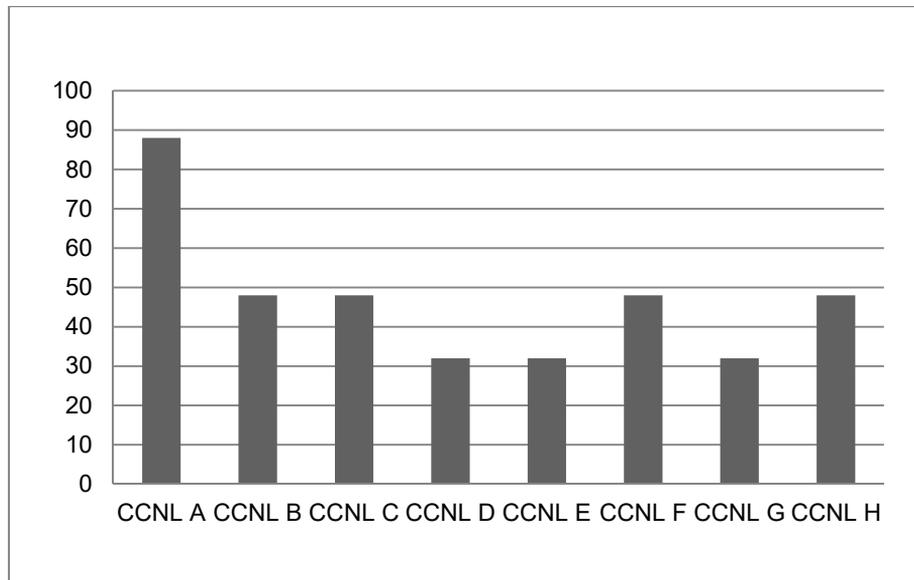
Il finanziamento dovuto agli enti bilaterali, istituiti dal CCNL, consta generalmente di un contributo in percentuale (che varia dallo 0,2% allo 0,7% della retribuzione nei CCNL analizzati), parzialmente a carico del datore di lavoro e parzialmente a carico del dipendente. Talvolta, è prevista una ulteriore quota fissa che il datore di lavoro deve corrispondere per ciascun lavoratore all'atto dell'iscrizione all'ente bilaterale. Nel caso del CCNL C, questa quota corrisponde a 150 euro. Si noti, inoltre, che il costo della bilateralità è maggiore nei contratti stipulati da Cgil, Cisl e Uil. In questi CCNL, inoltre, sono previsti costi aggiuntivi in capo all'azienda, come l'integrazione al 100% della retribuzione in caso di maternità, l'elemento economico di garanzia per le realtà prive di contrattazione di

secondo livello ed emolumenti retributivi da erogare ai lavoratori nell'eventualità di mancata partecipazione al fondo bilaterale.

4.6. Ferie e permessi

Relativamente all'istituto delle ferie, non si riscontrano particolari differenze tra i CCNL esaminati, che garantiscono un minimo di 4 settimane, come previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, fino ad un massimo di 26 giorni annui. Con riferimento ai permessi retribuiti, invece, mentre i contratti stipulati da Cgil, Cisl e Uil prevedono 96 ore annue, nei restanti CCNL non si superano le 48 ore. Permessi non retribuiti sono, infine, negoziati nei CCNL H, G e F per un monte orario che oscilla dalle 48 alle 56 ore annuali. Essi vengono richiesti dal lavoratore in occasione di «gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari», in aggiunta ai permessi retribuiti previsti dal CCNL applicato.

Grafico 10 – Ore annuali di permessi retribuiti



Fonte: elaborazioni ADAPT su dati CNEL, *op. cit.*