Per uno studio della contrattazione collettiva / Contratti nazionali

Il rinnovo del CCNL Penne e Spazzole

Rapporto ADAPT sulla contrattazione collettiva in Italia

Di Francesco Alifano, Giorgio Impellizzieri, Anna Saioni, Michele Tiraboschi

Codice contratto: D241

Codice Ateco: Sezione "C – Attività manifatturiere"; Divisione "32 Altre attività manifatturiere"

Parti firmatarie datoriali: Assoscrittura; Assospazzole e Pennelli; Confindustria Moda

Parti firmatarie sindacali: Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil

Inizio storia del CCNL: 18 giugno 1991

Durata del rinnovo: 1 gennaio 2026 - 31 dicembre 2028

Vacanza contrattuale: 2 mesi e 23 giorni

Numero aziende interessate: 67

Numero di lavoratori interessati: 1.981

Incremento salariale: TEC +193 euro; TEM +188 euro sul 4° livello (+9,6%)

Contesto del rinnovo

Il 23 marzo 2026 è stata sottoscritta a Milano l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL applicato agli addetti delle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne e articoli affini, nonché agli addetti delle aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici delle relative materie prime. Il contratto, scaduto il 31 dicembre 2025, è rinnovato per il triennio 2026-2028, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028. La vacanza contrattuale risulta contenuta: poco meno di tre mesi tra la scadenza del precedente periodo di vigenza e la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo.

Il rinnovo, che interessa 67 aziende e 1.981 lavoratori, si colloca in una stagione nella quale la contrattazione nazionale continua a misurarsi con tre esigenze ricorrenti: il recupero del potere d'acquisto, l'uso delle deleghe legislative per governare la flessibilità e il rafforzamento delle tutele legate a salute, fragilità e inclusione. In questo quadro il CCNL Penne e Spazzole aggiorna l'impianto contrattuale, concentrandosi su salario, welfare sanitario, relazioni industriali e alcune misure di conciliazione vita e lavoro.

La piattaforma sindacale unitaria chiedeva, in particolare, un incremento di 230 euro lordi mensili del trattamento economico complessivo (TEC), l'aumento dell'elemento perequativo da 330 a 450 euro annui, l'innalzamento delle quote aziendali ai fondi Sanimoda e Previmoda, maggiorazioni per straordinario e lavoro a turni, nonché interventi su relazioni industriali, orari, conciliazione, malattia, violenza di genere, diritto allo studio, sicurezza e accomodamenti ragionevoli. L'accordo finale recepisce una parte significativa di queste istanze, ma solo in alcuni casi con clausole aventi contenuto immediatamente precettivo, poiché in altri casi le parti collettive hanno preferito assumere impegni programmatici, formulare raccomandazioni alle imprese o rinviare a successive sedi di confronto.

Parte economica

L'accordo riconosce un aumento del trattamento economico complessivo pari a 193 euro nel triennio 2026-2028. Sui minimi tabellari l'incremento è pari a 188 euro al quarto livello, corrispondente al 9,6%, distribuito in quattro tranche: 63 euro da aprile 2026, 50 euro da aprile 2027, 50 euro da aprile 2028 e 25 euro da ottobre 2028. Il montante complessivo è pari a 4.018 euro.

Il risultato economico è rilevante se letto in rapporto alla rapida chiusura della trattativa e alla limitata vacanza contrattuale, sebbene non coincida con la richiesta originaria della piattaforma, che indicava 230 euro di TEC.

Anche l'elemento perequativo viene aggiornato in misura contenuta: passa da 330 a 350 euro annui, a fronte di una richiesta sindacale di 450 euro. L'istituto conserva la funzione di incentivo indiretto alla contrattazione di secondo livello, poiché è destinato ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale o nelle quali la contrattazione non si chiuda con accordo entro novembre.

A questi incrementi si affianca il rafforzamento del welfare contrattuale. Se, da un lato, non risulta accolta la richiesta sindacale di aumentare il contributo aziendale a Previmoda (prevedendo, solamente, un incremento del contributo da destinare al Fondo per il finanziamento dell'assicurazione per decesso e invalidità permanente), dall'altro, dal 1° gennaio 2027 il contributo aziendale a Sanimoda passa da 15 a 18 euro mensili, così da consentire l'accesso al piano Platinum, in pieno accoglimento delle richieste sindacali. Il rinnovo conferma quindi l'attenzione delle parti alla sanità integrativa.

Infine, viene specificato che, qualora non vi sia una mensa aziendale interna, attraverso la contrattazione di secondo livello è possibile introdurre ticket restaurant o un'indennità sostitutiva.

Parte normativa

Tipologie contrattuali

Uno degli interventi più qualificanti riguarda il contratto a tempo determinato. L'accordo esercita espressamente la delega prevista dall'art. 19, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. n. 48/2023, individuando le causali che consentono rapporti a termine superiori a dodici mesi e fino a ventiquattro. Le ipotesi contrattuali sono costruite intorno alle esigenze produttive del settore, poiché è possibile sottoscrivere contratti a tempo determinato fino a 24 mesi in caso di: attività connesse alla preparazione di prototipi o campionature e per la preparazione e gestione di campagne vendite o iniziative promozionali; sviluppo straordinario delle attività di impresa, legate a ricerca, progettazione oppure all'avvio o sviluppo di nuove attività e linee di prodotto; sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità; esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo che richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa; interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati alla introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale e energetica, della sicurezza.

Al tempo stesso, il rinnovo conferma il limite complessivo del 30% medio annuo per contratti a termine e somministrazione a termine, calcolato sui lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio, e ammette l'elevazione del limite mediante accordo aziendale.

Il secondo asse di interventi sulla parte normativa riguarda le tutele della persona. Il rinnovo interviene in primo luogo sulla malattia, disponendo che il periodo ordinario di comporto resta pari a 13 mesi, mentre per gravi patologie

debitamente accertate e certificate la conservazione del posto passa da 18 a 19 mesi. L'aspettativa non retribuita successiva al comporto aumenta da 8 a 10 mesi nei casi di grave evento morboso, infortunio non sul lavoro o terapie salvavita.

Per quanto attiene alla violenza di genere, è previsto, per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione certificati, dopo i tre mesi coperti dall'INPS, un ulteriore mese di astensione retribuita a carico dell'azienda. Le parti prevedono inoltre di formalizzare, in sede di stesura definitiva, linee guida contrattuali per il contrasto alle violenze e molestie in occasione di lavoro. In questo caso il rinnovo assume una funzione protettiva diretta, collocandosi nella traiettoria dei rinnovi nazionali che ampliano le tutele oltre il minimo legale.

Anche i congedi parentali sono oggetto del rinnovo contrattuale, con la previsione della fruizione su base oraria, giornaliera o continuativa e con l'individuazione di termini di preavviso e divisori convenzionali. L'accordo estende inoltre la fruibilità dei permessi retribuiti per lutto e grave infermità ai genitori e ai figli del coniuge o convivente. Peraltro, si prevede espressamente che, in caso di esaurimento di permessi o ferie, il lavoratore possa richiedere, per la medesima esigenza, fino ad un massimo di tre giorni di permesso non retribuiti.

Sul terreno della professionalità le parti assumono la disponibilità a verificare l'aggiornamento delle declaratorie e dei profili professionali, anche sulla base delle proposte sindacali, tenendo conto delle nuove competenze richieste dall'innovazione tecnologica e dalle modifiche organizzative. In tale ambito potrà essere discussa l'eventuale introduzione di figure professionali polivalenti. La previsione è significativa, ma resta programmatica: l'aggiornamento del sistema classificatorio è rinviato a successivi approfondimenti.

Più immediato è l'intervento sul diritto allo studio. I permessi retribuiti vengono estesi agli studenti universitari iscritti a corsi di laurea triennale o magistrale in università statali o paritarie, non fuori corso, sia per le prove d'esame sia per i due giorni lavorativi precedenti. A questi, si affianca la possibilità di richiedere brevi periodi di aspettativa non retribuita per la preparazione agli esami. Nell'ambito del monte ore sono inoltre previste 48 ore annue pro capite retribuite per studio o frequenza. Il rinnovo valorizza così la formazione individuale, anche al di fuori della formazione professionale strettamente aziendale.

Particolarmente rilevanti, quantomeno a livello programmatico, sono le indicazioni in materia di accomodamenti ragionevoli. Il contratto richiama la Convenzione ONU, la direttiva 2000/78/CE e il d.lgs. n. 216/2003, impegnando le parti a individuare soluzioni organizzative, tecnologiche e contrattuali per rimuovere o ridurre gli ostacoli all'impiego delle persone con disabilità, anche attraverso contributi regionali e INAIL.

Parte obbligatoria

La parte obbligatoria è forse il luogo nel quale emerge con maggiore chiarezza l'ambizione del rinnovo: rilanciare le relazioni industriali settoriali come infrastruttura di governo dei cambiamenti del lavoro. La premessa all'accordo insiste sulla volontà delle parti di consolidare relazioni improntate a cooperazione e collaborazione. La prima misura è l'effettiva costituzione dell'Osservatorio nazionale di categoria, con designazione dei rappresentanti e convocazione della prima riunione entro tre mesi dalla firma.

L'Osservatorio è chiamato a produrre un rapporto annuale sullo stato e sulla struttura dei settori e a esaminare un insieme ampio di materie: attività produttiva, consumi, competitività, internazionalizzazione, decentramento all'estero, investimenti, occupazione, costo del lavoro, energia e materie prime, contrattazione di secondo livello, importazioni ed esportazioni, tecnologia, ambiente, salute e sicurezza, responsabilità sociale, supporti alle piccole e medie imprese e sicurezza dei prodotti. Di particolare interesse è l'inserimento delle nuove tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale tra le materie di analisi, con riferimento alla qualificazione professionale e all'organizzazione del lavoro.

L'effettività di questa architettura dipenderà, tuttavia, dalla sua attuazione. La previsione dell'Osservatorio e della prima riunione entro tre mesi segna un passo in avanti rispetto a organismi paritetici talvolta solo nominali. Resta però da verificare se la sede produrrà orientamenti, dati condivisi e pratiche effettivamente utilizzabili dalle imprese e dalle rappresentanze aziendali, oppure se resterà prevalentemente uno spazio di confronto programmatico.

Il rinnovo, infine, sollecita una maggiore attenzione alla funzione delle rappresentanze sindacali unitarie che sono titolari di importanti diritti di informazione e consultazione su materie come gestione degli orari, mobilità interna non provvisoria tra stabilimenti, introduzione di nuove tecnologie, sistemi automatizzati o nuovi modelli organizzativi con ricadute su condizioni di lavoro, professionalità e occupazione. Si tratta di una scelta coerente con la tendenza nei rinnovi contrattuali nazionali a rafforzare i diritti di informazione e consultazione, più che a prevedere poteri codeterminativi.

Valutazione di insieme

Nel complesso, il rinnovo del CCNL Penne e Spazzole 2026-2028 appare come un accordo di continuità e perfezionamento laddove consolida l'impianto contrattuale previgente e interviene su singoli aspetti con la previsione di trattamenti mirati di miglior favore. Sul piano economico assicura un aumento significativo dei minimi e un rafforzamento della sanità integrativa, ma non accoglie integralmente la piattaforma su salario, elemento perequativo e previdenza complementare. Sul piano normativo esercita in modo puntuale la delega sul contratto a termine e aggiorna

alcuni istituti legati a salute, genitorialità, violenza di genere, diritto allo studio e disabilità. Sul piano obbligatorio rilancia l'Osservatorio nazionale e amplia gli spazi di informazione e consultazione aziendale.

Il tratto più interessante del rinnovo sta nel rapporto tra norme precettive e previsioni programmatiche. Le causali del tempo determinato, gli aumenti tabellari, Sanimoda, l'estensione del comporto per gravi patologie, l'ulteriore mese retribuito per violenza di genere e il diritto allo studio universitario sono previsioni immediatamente operative. Diversamente, aggiornamento delle declaratorie, figure polivalenti, linee guida su accomodamenti ragionevoli, contrasto a molestie e violenze, ente bilaterale intersettoriale, staffetta generazionale, trattamento dei dati, parità di genere e trasparenza retributiva dipendono da successivi passaggi attuativi.

Il bilancio rispetto alla piattaforma sindacale è quindi positivo, poiché il rinnovo accoglie integralmente alcune richieste, anche se ne ridimensiona altre e ne trasforma molte in impegni di confronto.