

IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria dei settori: tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli

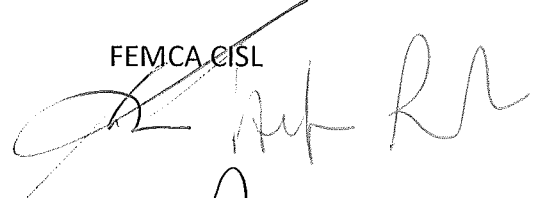
UNIONTESSILE CONFAPI



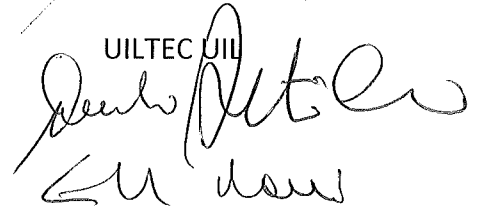
FILCTEM CGIL



FEMCA CISL



UILTEC UIL



Roma, 12 ottobre 2016

COSTITUZIONE DELLE PARTI

tra

- l'UNIONTESSILE CONFAPI rappresentata dal Presidente Patrizia Borgheresi, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.

e

- la FILCTEM CGIL, rappresentata da Emilio Miceli e Sonia Paoloni, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori – CGIL
- la FEMCA CISL, rappresentata da Angelo Colombini, Mario Siviero e Stefano Ruvolo, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CISL
- la UILTEC UIL, rappresentata Paolo Pirani, Carmelo Prestileo e Edoardo Rossi, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro - UIL

PREMESSA

Il comparto della piccola e media industria tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali, giocattoli in relazione alle sfide dettate dai cambiamenti in corso e all'esigenza di una crescente competitività, gioca un ruolo di primaria importanza per tutto il paese sia in termini occupazionali che in termini di capacità produttiva, anche attraverso interventi di formazione che incrementino la professionalità dei lavoratori e della filiera.

Le Parti, attraverso mature e nuove relazioni industriali, intendono favorire lo sviluppo e la crescita di tutto il sistema delle PMI dei settori rappresentati. Per questa ragione si ritiene utile adottare azioni per migliorare il contesto amministrativo e burocratico in cui le imprese del settore operano eliminando i vincoli ingiustificati e riducendo i costi amministrativi che frenano la loro capacità di sviluppo.

Le Parti ritengono sia fondamentale per le PMI sostenere la loro aggregazione attraverso l'introduzione nella contrattazione di un livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

Le Parti inoltre intendono sostenere, in linea con gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea e di concerto con gli Organi governativi, interventi tesi a migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati, garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, sviluppare le aree a forte vocazione industriale, sperimentare nuovi modelli condivisi di politiche attive nel mercato del lavoro e potenziare la cultura d'impresa unitamente alla diffusione della cultura della responsabilità sociale dell'impresa.

Le Parti, per meglio rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese, ritengono la contrattazione collettiva lo strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e l'elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Le Parti condividendo la preoccupazione sulla grave crisi finanziaria economica e sociale che ha investito il nostro paese intendono promuovere ogni utile iniziativa finalizzata a:



- ridurre il cuneo fiscale che grava sul costo del lavoro;
- migliorare le condizioni infrastrutturali per favorire la competitività delle imprese del settore;
- sostenere politiche di sviluppo dell'occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile;
- incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione tasse e contributi, la contrattazione di II livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati tra le parti nelle sedi previste dal II livello di contrattazione.

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL vengono integralmente recepiti nel presente CCNL.

SANITA' INTEGRATIVA

Entro la vigenza del presente CCNL, l'eventuale Intesa applicativa a livello interconfederale che dovesse intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale sarà oggetto di esame tra le Parti per la definizione delle modalità di adesione e le decorrenze delle relative contribuzioni.

Art. 12 - Lettera F) ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

A far data dal 01/01/2017 l'importo lordo dell'elemento di garanzia retributiva viene elevato a euro 240,00 annui.

NOTA A VERBALE DELLA LETTERA F)

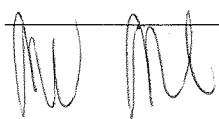
Con l'intento di favorire la contrattazione aziendale e anche al fine di usufruire delle agevolazioni previste dalla legislazione vigente, l'elemento di garanzia retributiva di cui alla precedente lettera F) potrà essere utilizzato nell'istituzione di premi aziendali, anche in adesione agli accordi territoriali sottoscritti a seguito dell'Accordo Interconfederale del 26.07.2016 tra Confapi e CGIL, CISL, UIL in materia di detassazione e welfare.

Art. 29 - CONTRATTO A TERMINE - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

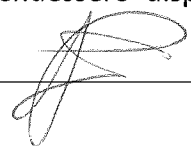
Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in materia nelle quali si prevede che *il contratto subordinato* a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le Parti inoltre confermano che il contratto di lavoro a tempo determinato contribuisce a migliorare la competitività delle imprese dei settori interessati, salvaguardando le esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

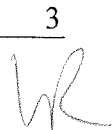
L'azienda informerà annualmente la RSU o in sua assenza le OO.SS. Territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, sulle dimensioni quantitative del ricorso ai contratti di lavoro di cui al presente articolo e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili









nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione dovranno ricevere un'informazione e una formazione sufficienti ed adeguate alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, l'impresa potrà utilizzare, per i due istituti (contratto a tempo determinato e somministrazione a termine), complessivamente intesi, un numero medio di lavoratori, nel corso dell'anno solare, non superiore al 25 %, rispetto al numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono altresì escluse dalle percentuali di cui sopra le assunzioni intervenute per le causali previste dalla legislazione vigente in materia. Resta confermato altresì che, con accordo a livello aziendale tra le RSU e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, potranno essere elevate le suddette percentuali per tutte le ipotesi individuate dalla normativa vigente.

Sono altresì esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi e riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

1. lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino carattere di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
2. particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
3. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
4. attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

I lavoratori assunti a tempo determinato e/o con contratto di somministrazione, con effetto sostitutivo, o assunti ai sensi della legge 68/99, sono esclusi dal computo della percentuale e/o dal numero minimo di assunzioni previsto dal presente articolo.

I lavoratori a tempo parziale verranno computati secondo le norme di legge.

Qualora l'applicazione del 25% dia un risultato inferiore a 5, le aziende potranno utilizzare un massimo di 5 assunzioni tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, complessivamente intesi.

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto a termine, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso pari alla metà di quanto previsto nel contratto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, la sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, potrà avvenire per un massimo di due mesi, collocabili in tutto o in parte nel periodo precedente e/o successivo all'assenza.

L'andamento delle assunzioni sulla base della normativa sopra concordata sarà oggetto di verifica con le RSU, anche in relazione alle sue ricadute sull'occupazione.

Sono fatti salvi, in materia, eventuali accordi aziendali di miglior favore.

Le frazioni saranno arrotondate alla unità superiore.

Il periodo di comporto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari alla metà della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

Nel contratto a termine è applicabile il periodo di prova.

Non è assoggettabile al periodo di prova il lavoratore assunto nuovamente dalla medesima impresa e per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 9 mesi nell'arco dei 2 anni

antecedenti la data della nuova assunzione.

Ai sensi della normativa vigente, l'ulteriore contratto a termine stipulabile in deroga al limite complessivo di 36 mesi può avere una durata massima di 12 mesi, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a termine – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione le normative contrattuali del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio, che sono confermate in una settimana lavorativa per i lavoratori di primo e secondo livello e in due settimane lavorative per i lavoratori di terzo, quarto e quinto livello.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato e in somministrazione si applica il principio di non discriminazione di cui alla normativa vigente.

Per quanto concerne il diritto di precedenza si rinvia a quanto previsto in materia dalla legislazione vigente.

Art. Politiche contrattuali e formative per favorire il "Reshoring"

Al fine di incentivare le politiche di "Reshoring" ovvero il rientro delle produzioni "Made in Italy" temporaneamente allocate all'estero, le Parti intendono:

- Favorire confronti ed accordi a livello aziendale al fine di aumentare la professionalità dei lavoratori;
- In quella sede potranno essere attivati strumenti contrattuali allo scopo di aumentare l'occupazione e la produttività della azienda attraverso gli strumenti della flessibilità degli orari e del mercato del lavoro;
- Attuare un programma di formazione continua per i lavoratori delle imprese della Filiera moda nei settori abbigliamento, pelletteria e calzature, attraverso avvisi e risorse del fondo Fapi espressamente dedicate alla filiera e/o risorse pubbliche della formazione nazionali e regionali.

Tali programmi dovranno favorire le imprese della filiera già iscritte al fondo Fapi, la formazione professionalizzante erogata "on site" e il coinvolgimento delle micro e piccole imprese della filiera, con l'obiettivo di sviluppare i distretti industriali italiani, la professionalità dei lavoratori e la qualità del prodotto made in Italy, nonché rafforzare il valore generato nella catena cliente – fornitore della filiera.

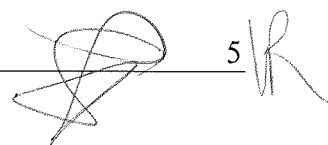
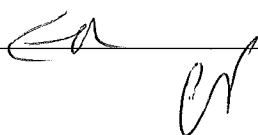
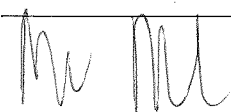
A tale scopo verranno individuati, con progetto congiunto fra le parti, aree territoriali del Nord del Centro e del Sud di Italia per definire gli specifici progetti formativi.

Art. 31 - Apprendistato professionalizzante, addestramento ed assunzione di giovani con diploma o attestato di qualifica, apprendistato di alta formazione e ricerca

A) Apprendistato professionalizzante

Le parti con la seguente normativa, che ha validità a decorrere dal 01.12.2016, completano ed integrano la disciplina di legge dell'apprendistato professionalizzante per tutte le imprese che applicano il presente CCNL regolando tutti gli aspetti rinviati alla contrattazione collettiva ai sensi di quanto previsto dalle normative vigenti al fine di rendere operativo un contratto di lavoro formativo che riveste una importanza significativa per i settori di riferimento.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori



attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che dovrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

L'apprendista non può lavorare a cottimo; nel caso venga adibito a lavoro a cottimo, egli acquisisce automaticamente la qualifica di operaio anche prima della scadenza del periodo di apprendistato, e gli devono essere applicate le tariffe di cottimo. Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 35 - PARTE GENERALE del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare i due mesi.

La durata complessiva del contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere superiore a 36 mesi.

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo) è riconosciuta ai lavoratori che – prima del contratto di apprendistato – abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo, non superiore a mesi 12, di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo non superiore a mesi 12: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo *per* il periodo residuo: inquadramento al livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al secondo o secondo livello bis saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista del livello di destinazione finale e di analoga anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

È demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta all'apprendista operaio o impiegato - nei limiti del periodo di comporto - un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS, ove prevista, pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto rispettivamente dagli artt. 14 Parte Operai o 7 Parte Impiegati.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al

lavoratore con contratto di apprendistato sarà effettuata una trattenuta equivalente a quella applicata agli operai.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva previsti dal presente contratto.

Norma specifica per tessitori, addetti alle macchine circolari o rettilinee, tagliatori su segnato e fresisti specialisti

Il periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini del computo dei 18 mesi di permanenza al livello inferiore per il diritto alla collocazione nel terzo o nel quarto livello; anche a tali lavoratori si applica la norma che prevede l'inquadramento temporaneo due livelli sotto quello di destinazione finale per il primo terzo di apprendistato e un livello sotto per il secondo terzo del periodo di apprendistato professionalizzante.

Formazione dell'apprendista

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le Parti si danno atto che i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante potranno essere quelli previsti dalle declaratorie del vigente CCNL in materia di inquadramento, dalle Regioni, dall'Isfol e dagli altri Enti competenti, ivi compresi gli Enti bilaterali.

Le Organizzazioni di Categoria stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'art. 14 - PARTE GENERALE del presente CCNL intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione tra 80 e 120 ore medie annue retribuite complessive, comprensive, fino a concorrenza, di quelle che saranno eventualmente previste dall'offerta formativa pubblica ai sensi della vigente legislazione.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne dell'azienda.

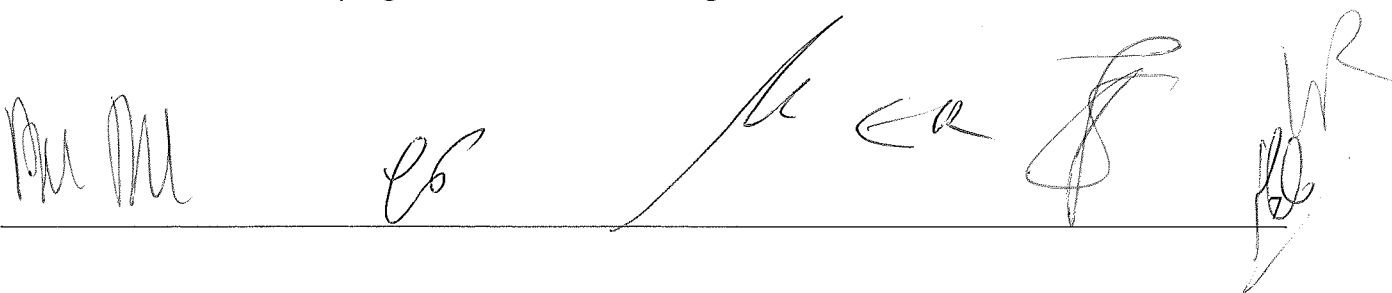
In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti.

Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

NOTA A VERBALE

In relazione al comma 3 dell'art. 56, che stabilirà che i livelli secondo bis e terzo bis non sono autonomi ma differenziazioni economiche dei livelli secondo e terzo, le Parti si danno atto che, ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori, il secondo e terzo "bis" per i settori tessile-abbigliamento-moda e calzature ed il 4 super del settore penne, spazzole e pennelli non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:



A horizontal line is drawn across the page, with several handwritten signatures in black ink positioned above it. From left to right, there are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or short names.

livello di destinazione finale	1 livello inferiore è uguale a:	2 livelli inferiori sono pari a:
8	7	6
7	6	5
6	5	4
5	4	3
4	3	2
3 bis	2	1
3	2	1
2 bis	1	1
2	1	1

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

In relazione al divieto di adibire l'apprendista a produzioni in serie, le parti riconoscono che nel settore tessile abbigliamento moda il processo produttivo, quantunque caratterizzato da prevalente impiego di macchine, è comunque organizzato in modo da consentire al lavoratore apprendista l'acquisizione della capacità tecnica per conseguire la qualifica attraverso la formazione interna ed esterna all'azienda.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le Parti si danno atto che l'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 3

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Dichiarazione delle Parti

UNIONTESSILE e FEMCA-FILCTEM-UILTEC tenuto conto delle problematiche relative:

- Al divario esistente tra retribuzione netta del lavoratore e costo del lavoro per le aziende ed al peso dei cosiddetti oneri sociali impropri.
- Agli impegni definiti in materia di oneri sociali nel Protocollo 23 luglio 1993 e non del tutto attuati.
- Alla necessità di sostenere la ricerca e l'innovazione per il sistema delle piccole e medie imprese.
- Alla necessità di riqualificare il sistema della formazione professionale.
- Alla penalizzazione che le piccole e medie imprese incontrano nel ricorso agli ammortizzatori sociali, dei quali, però, le stesse imprese contribuiscono a sostenere i costi.

Ritengono, quindi, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale, auspicabili specifici confronti per analizzare ed eventualmente elaborare, sui temi succitati, proposte comuni da