



Lo scorso **16 luglio 2024**, tra Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, le altre organizzazioni datoriali artigiane, e i sindacati dei lavoratori Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, è stata sottoscritta l'intesa per il rinnovo del CCNL Area Area Tessile-Moda / Chimica- Ceramica, scaduto il 31 dicembre 2022.

Il nuovo accordo avrà durata quadriennale **dal 1 gennaio 2023 e scadrà il 31 dicembre 2026**. si applica in Veneto a 2.600 imprese che danno occupazione a 20.000 dipendenti.

Per la prima volta in un contratto collettivo nazionale dell'artigianato, sulla base di una espressa richiesta della Confederazione, viene data copertura al **Settore della Concia artigiana**. La concia artigiana è uno storico settore contrattuale che in Veneto, tra le poche regioni in Italia, disponeva già di un contratto regionale firmato dalle associazioni artigiane e dalle organizzazioni sindacali più rappresentative del settore con apposito livello di versamento ad EBAV (circa 200 datori di lavoro per 1.800 dipendenti in Veneto). Per i lavoratori di questo settore si applicheranno le tabelle salariali del Settore Chimica, Gomma Plastica Vetro, ma solo a seguito di apposita intesa di armonizzazione contrattuale con uno specifico percorso di confluenza retributiva stilato dalle parti sociali venete. In considerazione dello **stato di crisi** che sta attraversando la filiera della Moda, unitamente all'accordo di rinnovo è stato condiviso con le organizzazioni sindacali un **Avviso Comune** che individua specifici obiettivi politici a sostegno del settore.

PARTE ECONOMICA

Con l'intesa sono stati concordati incrementi retributivi che saranno erogati in 4 tranches entro la vigenza contrattuale: **1^ paghe luglio 2024, 2^ paghe gennaio 2025, 3^ paghe ottobre 2025, 4^ paghe ottobre 2026**.

Gli importi degli aumenti per ogni livello e settore sono stati rilasciati a seguito di una specifica intesa del **22 Luglio 2024**.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (**dal 1.1.2023 al 30.6.2024 ossia 18 mesi**), ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario "**Una tantum**" pari ad euro **110 euro lordi (77 euro per apprendisti)**, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo "Una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la 1^ pari ad euro 55 euro con la retribuzione del mese di **settembre 2024**, la seconda pari ad euro 55 con la retribuzione del mese di **marzo 2025**. Ridotta per chi era part time nei mesi di riferimento in proporzione al ridotto orario stabilito; si riduce anche per assenze dovute a utilizzo di FSBA.

L' aumento negoziato a regime è **del +12% ossia del + 3% medio annuo**, un accordo sulla parte economica che soddisfa tutte le parti in quanto nel garantire aumenti adeguati per fidelizzare i lavoratori in forza e attrarne di nuovi a beneficio del settore, rimane comunque al di sotto di un riconoscimento automatico del picco inflazionistico ISTAT registrato nel 2023 (+5,9%) e previsto per il 2024/2025/2026 .

PARTE NORMATIVA

Tempo determinato (TD): individuate le condizioni per assumere/rinnovare/prorogare oltre 12 mesi nel rispetto della vigente normativa (articoli 19→29 del D.lgs.81/2015 come novellati dal D.L. 48/2023 e circolare ML n.9 del 9 ottobre 2023). Introdotta 4 ipotesi di **TD stagionale** che sono in deroga ai limiti massimi di rapporti in contemporanea e che possono essere reiterati ciclicamente sfiorando il limite massimo che questo CCNL **fissa a 36 mesi**; una è dedicata al settore delle sole pulitintolavanderie che ora possono così assumere lavoratori per il cd. 'cambio stagione' o 'cambio armadio' nei seguenti periodi temporali: 1° ottobre – 31 dicembre, 1° aprile – 31 luglio con finestre temporali di assunzione a termine che durano al massimo, anche in sommatoria, 3 mesi ogni 12 mesi (per le altre causali stagionali valide per ogni settore del ccnl si prevedono durate dei TD per un massimo di 5 mesi ogni 12 . Si tratta di una richiesta di maggiore flessibilità avanzata e ottenuta dalla nostra categoria.

Regime di flessibilità orario : ove attuato a partire dal 1° agosto 2024 per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 12%, in luogo del 10% precedentemente previsto laddove avvenga lo "sforamento" delle 40 ore settimanali .

Comporto per malattia (art.97 ccnl): viene prolungato a 24 mesi il periodo massimo in cui conteggiare gli eventi morbosi che danno diritto alla conservazione del posto che viene confermato a 12 mesi complessivi. Per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della **Legge n. 68/1999** il periodo di comporto è elevato di ulteriori 90 giorni.

Periodo di prova e preavviso per gestire licenziamenti e dimissioni: viene previsto un allungamento del periodo di prova (art.28 ccnl) e del periodo di preavviso (art. 103 ccnl), passando per altro dalla precedente definizione in mesi o settimane ad una più "certa" individuazione dei periodi di prova e preavviso calibrata in giorni di calendario a tutela delle imprese datrici di lavoro negli eventuali contenziosi del caso.

Apprendistato: dal 1 Gennaio 2025 la disciplina degli scatti di anzianità viene estesa agli apprendisti di tutti i settori cui si applica il CCNL. Il valore dello scatto per gli apprendisti sarà di 6 euro . Per gli apprendisti dei settori tessili abbigliamento, calzature e pulitintolavanderie per i quali il precedente ccnl già prevedeva lo scatto durante l'apprendistato (5,16 euro) il rinnovo prevede che per quelli in forza al 16.7.2024 si continua ad applicare tale importo , per quelli assunti dal 17.7.2024 in poi avranno la nuova regola dei 6 € valevole per tutti gli altri settori che erano priva della regolamentazione degli scatti nell'apprendistato professionalizzante.

Banca ore solidale: è ora possibile organizzare e codificare con apposito regolamento aziendale la cessione volontaria di ferie e permessi tra dipendenti a beneficio di quelli che hanno particolari esigenze familiari (figli minori ,altri familiare , dipendente beneficiario stesso) il tutto ai sensi dell'art.24 del d.lgs.151/2015 e smi.

Tutele di genere: introdotti nuovi articoli dedicati al contrasto delle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro e specifici congedi per le donne vittime di violenza di genere; viene introdotto un periodo di comporto aggiuntivo a quanto previsto dalla legge per le donne vittime di violenza di genere. Nello specifico, in aggiunta ai tre mesi di congedo già previsti, vengono riconosciuti ulteriori 3 mesi di aspettativa, di cui uno retribuito al 60% della retribuzione tabellare.