

## RINNOVO CCNL

### COMUNICATO STAMPA SMI - 21 febbraio 2017

Oggi, 21 febbraio 2017, a Milano SMI e le organizzazioni sindacali di categoria Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del Contratto nazionale di lavoro del settore Tessile Abbigliamento Moda, che viene applicato in oltre 40.000 aziende per circa 420.000 addetti.

**Il nuovo contratto decorre dal 1° aprile 2016 e avrà durata fino al 31 dicembre 2019 (45 mesi).**

La firma del contratto è arrivata dopo quasi un anno di difficile trattativa, dovuta alle grandi distanze tra le posizioni di partenza delle parti, contrassegnata da agitazioni sindacali, da manifestazioni e da due scioperi generali di settore nei mesi di novembre 2016 e gennaio 2017.

La conclusione della vertenza contrattuale, con riguardo alla parte economica, prevede una soluzione di mediazione, con la fissazione dei minimi retributivi ex-post in base all'indice di inflazione IPCA e la previsione, al contempo, di anticipi retributivi definiti convenzionalmente ex-ante.

Gli aumenti reali dei salari sono quindi demandati al livello aziendale, dove è possibile realizzare lo scambio vero tra maggiore produttività e migliori condizioni retributive.

Al di là degli aspetti economici, le Parti hanno convenuto un forte investimento nel welfare contrattuale, con un ulteriore potenziamento della contribuzione previdenziale a Previmoda e con la costituzione di un nuovo Fondo bilaterale per l'assistenza sanitaria integrativa in favore di tutti gli addetti del settore.

Alcune modifiche normative che consentono una maggiore flessibilità operativa per le aziende completano il quadro di un rinnovo contrattuale che ricompone le divergenze e pone le basi per ristabilire relazioni industriali di settore collaborative e costruttive.

I punti qualificanti del rinnovo riguardano:

- la parte economica,
- il welfare contrattuale,
- la parte normativa.

## LA PARTE ECONOMICA

### Nuovo sistema di determinazione dei minimi retributivi

Non sono previsti incrementi retributivi né costi ulteriori (quindi nessun importo una tantum) per il primo anno di vigenza contrattuale. Pertanto **i minimi retributivi vigenti sono confermati fino al 31 marzo 2017.**

Le Parti hanno definito una modalità di rivalutazione dei minimi retributivi contrattuali in base all'andamento effettivo dell'inflazione, misurata secondo l'indice IPCA, comunicato dall'Istat nel mese di maggio di ogni anno.

La base retributiva di riferimento per il periodo di vigenza del contratto è stata definita in **euro 1.715,00 lordi (al 4° livello)**.

La regolazione dei minimi sull'inflazione effettiva viene preceduta dal riconoscimento di anticipi retributivi, definiti come segue:

- dal 1° aprile 2017 fino al 30 giugno 2018, sarà riconosciuto un incremento di **euro 25,00 lordi medi (al 4° livello)**.
- Dal 1° luglio 2018 e poi dal 1° luglio 2019, sono previsti ulteriori incrementi dei minimi retributivi pari rispettivamente a **euro 25,00** e **euro 20,00** lordi medi.
- Nei mesi di luglio 2018 e luglio 2019, in base all'indice IPCA comunicato dall'Istat nei mesi di maggio 2018 e 2019, sarà determinato l'incremento retributivo definitivo per gli anni 2017 e 2018. La differenza, sia positiva che negativa, tra quanto già erogato rispetto al calcolo dell'incremento definitivo sarà sommata o detratta dagli incrementi indicati in via previsionale dal 1° luglio 2018 e dal 1° luglio 2019.
- L'eventuale scostamento retributivo tra l'ultima tranche di aumento decorrente dal 1° luglio 2019 rispetto al ricalcolo in base all'IPCA effettivo dell'anno 2019 avrà incidenza sulla prima erogazione del successivo rinnovo contrattuale.

Le suddette operazioni di determinazione dei minimi retributivi definitivi saranno precedute da un esame congiunto tra le Parti, da svolgere nei mesi di giugno 2018 e 2019.

Nella seguente Tabella sono indicati gli incrementi retributivi relativi alla prima tranche, decorrenti dal 1° aprile 2017.

**Tabella E.R.N. fino al 30 giugno 2018**

<b>livello</b>		<b>ERN fino al 31/03/2017</b>	<b>Dal 1/04/2017</b>	<b>ERN dal 1/04/2017</b>
8	127	2.090,13	31,75	2.121,88
7	120	1.971,17	30,00	2.001,17
6	112	1.851,20	28,00	1.879,20
5	105	1.734,05	26,25	1.760,30
4	100	1.649,51	25,00	1.674,51
3s	98	1.611,29	24,50	1.635,79
3	96	1.575,31	24,00	1.599,31
2s	93	1.529,99	23,25	1.553,24
2	91	1.496,63	22,75	1.519,38
1	72	1.190,08	18,00	1.208,08

**Nota:** per il solo anno 2017, nell'operazione di ricalcolo dell'incremento definitivo dei minimi contrattuali è stata definita una franchigia, in positivo o in negativo, che neutralizza eventuali differenze fino ad un massimo di 8 euro.

### **Elemento di garanzia retributiva (E.G.R.)**

L'E.G.R. viene elevato a **250,00 euro** lordi per l'anno 2017 e a **300,00 euro** lordi per gli anni 2018 e 2019 (con pagamento rispettivamente nei mesi di gennaio 2018, 2019 e 2020).

Sono invece confermati i destinatari dell'E.G.R.: i lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al solo contratto nazionale.

### **WELFARE CONTRATTUALE**

**Assistenza sanitaria integrativa** . Viene costituito un Fondo bilaterale nazionale, aperto alla partecipazione degli altri comparti industriali della moda, per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale in favore di tutti gli addetti del settore.

Il Fondo, al quale saranno automaticamente iscritti tutti i dipendenti delle aziende che applicano il CCNL Tessile Abbigliamento Moda, sarà finanziato con un contributo base a carico delle aziende pari a **12 euro mensili** per addetto, per 12 mensilità, con decorrenza dal 1° gennaio 2018.

**Previdenza complementare.** Per stimolare le adesioni dei lavoratori del settore a Previmoda viene confermato il contributo minimo a carico del lavoratore, pari all'1,50%, mentre viene elevato dello **0,50%** quello a carico del datore di lavoro:

- dello **0,20%** dal 1/1/2019 (1,70% complessivi);
- dello **0.30%** dal 1/10/2019 (2,00% complessivi).

### **LA PARTE NORMATIVA**

Gli interventi di modifica più rilevanti relativi alla disciplina normativa del contratto nazionale riguardano:

- una maggiore flessibilità "in entrata", con la previsione del 30% di contratti a termine sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato, calcolata come media annua comprensiva dei contratti di somministrazione a termine;
- la facoltà per l'azienda, in alternativa alla previsione tradizionale delle 3 settimane, di disporre un periodo di ferie continuative pari a 2 settimane, con la terza settimana fruibile sempre continuativamente ma in separato periodo;
- l'aumento della quota annua di ore di flessibilità da 96 a 104 ore;

- la nuova disciplina contrattuale dei congedi parentali, fruibili continuativamente, a giorni o a ore;
- l'aggiornamento della disciplina del part time

Milano, 21 febbraio 2017