



ALLE AZIENDE ASSOCIATE  
ALLE AZIENDE DEI COMPARTI TESSILIVARI  
E TORCITURA E FILATURA SERICA

Alla c.a. del Legale Rappresentante

Circ. n. 15/2015

Milano, 12 novembre 2015

**Oggetto: Accordo SMI 27/5/2015 e Accordo Uniontessile Confapi 9/11/2015 – Confronto**

Uniontessile Confapi e i sindacati Femca-Cisl, Filctem-Cgil e Uiltec-Uil hanno raggiunto un accordo, firmato il 9 novembre 2015, per definire la confluenza delle aziende che applicano il CCNL TessiliVari del 2 settembre 2010 nel CCNL Uniontessile Confapi del 7 ottobre 2013.

Si tratta di un'operazione analoga a quella che SMI ha compiuto, con le medesime organizzazioni sindacali, sottoscrivendo l'Accordo 27 maggio 2015, con il quale, a seguito della cessazione del rapporto associativo tra Confindustria e la Federazione TessiliVari, si è esteso a tutte le aziende dei comparti tessili vari e torcitura e filatura serica la possibilità di applicare il CCNL tessile abbigliamento moda del 4 febbraio 2014.

Ora è quindi possibile, a beneficio delle aziende interessate appartenenti ai suddetti comparti produttivi, mettere a confronto i due accordi, in particolare con riferimento agli aspetti economici, per agevolare le conseguenti scelte delle aziende stesse circa il CCNL applicabile ai propri lavoratori.

**In sintesi:**

Nella tabella allegata sono indicati i principali elementi di raffronto tra i due Accordi.

A fronte di 5 euro in più a regime sui minimi contrattuali (113,49 dell'Accordo SMI contro i 108,49 dell'Accordo Uniontessile), gli incrementi previsti dall'Accordo Uniontessile vengono concentrati in



pochi mesi e, andando a regime da aprile 2016, comportano un costo molto superiore rispetto a quelli definiti nell'Accordo SMI, che vengono "spalmati" fino a marzo 2017.

Inoltre, a fronte di un montante retributivo complessivo dell'Accordo SMI che eroga fino al 31 marzo 2017 complessivi **2.373 euro** per dipendente, l'Accordo Uniontessile tra incremento dei minimi e una tantum arriva ad erogare 2.927 euro fino al 31 marzo 2017, con un "resto" di 987 euro di una tantum ancora da erogare fino a dicembre 2017. Totale **3.914 euro**.

Ciò significa che le aziende che applicheranno l'accordo Uniontessile Confapi per effetto di tale accordo dovranno erogare ai propri dipendenti **oltre 1.500 euro in più** rispetto a quelle che applicano l'Accordo firmato da SMI. Ovviamente, a livello di costo aziendale la differenza sarà ancora maggiore.

E ciò senza contare i costi della bilateralità, prevista come obbligatoria per tutte le aziende aderenti a Confapi, ma di cui non si fa cenno nell'Accordo Uniontessile, che può arrivare a costare fino a ulteriori euro 25 al mese in aggiunta (300 euro/anno) per dipendente.

Oltretutto, il CCNL Uniontessile Confapi (a cui si collega l'Accordo 9/11 senza slittamenti) scade il 31 marzo 2016 e da aprile 2016 ci potrebbero essere i costi del successivo rinnovo, mentre l'Accordo SMI prevede la "copertura" contrattuale fino al 31/3/2017.

Per la **parte normativa**, l'Accordo SMI applica con chiarezza da subito alle aziende dei comparti tessili vari la disciplina del CCNL tessile abbigliamento moda del 4 febbraio 2014, mentre l'Accordo Uniontessile prevede la costituzione di una commissione che entro il 31/3/2016 dovrà armonizzare i due CCNL. Non si chiarisce, peraltro, quale disciplina normativa sia vigente nel frattempo.

Restando a disposizione per ogni necessità di chiarimento, con l'occasione porgiamo i migliori saluti.

Carlo Mascellani  
Vice Direttore  
Responsabile Area Relazioni Industriali

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Mascellani', is written over the typed name.

Allegato: c.s.

**TABELLA DI RAFFRONTO**

	<i>ACCORDO SMI 27/05/2015</i>		<i>ACCORDO UNIONTESSILE 9/11/2015</i>	
<b>Minimi contrattuali (ERN) liv. 3S</b>	07/2015	€ 25,01		
	01/2016	€ 25,01	11/2015	€ 25,00
	05/2016	€ 44,24	02/2016	€ 42,00
	01/2017	€ 19,23	04/2016	€ 41,49
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 113,49</b>	<b>TOTALE</b>	<b>€ 108,49</b>
<b>Montante retributivo 31/03/2017</b>	<b>€ 1.563,96</b>		<b>€ 1.644,37</b>	
<b>Importi destinati alla contrattazione aziendale</b>	04/2016	€ 280,00	Nessun importo	
	04/2017	€ 280,00		
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 560,00</b>		
<b>Una tantum</b>	07/2015	€ 125,00	23 rate da € 98,70/cad. erogate da aprile 2016 a dicembre 2017	
	11/2015	€ 125,00		
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 250,00</b>		
<b>MONTANTE RETRIBUTIVO COMPLESSIVO (*) al 31/03/2017</b>	Minimi	€ 1.563,96	Minimi	€ 1.644,37
	Contr. Az.	€ 560,00	Contr. Az.	–
	Una tantum	€ 250,00	Una tantum	€ 1.283,10
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.373,96</b>	<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.927,47</b>
<b>Da erogare fino a 12/2017</b>			Una tantum	€ 986,96
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 2.373,96</b>		<b>€ 3.914,43</b>	
			<b>+ € 1.540,47</b>	

(\*) Per “montante retributivo” si intende l’importo lordo complessivamente erogato ad ogni dipendente per effetto del rinnovo contrattuale nell’arco di vigenza del ccnl. Per ottenere il costo aziendale occorre aggiungere al “montante” l’incidenza dei costi differiti, laddove esistenti (es. TFR), e i costi contributivi e assicurativi.