

RINNOVO DEL CCNL – CIRCOLARE ILLUSTRATIVA

Come noto, in data 26 maggio 2023 ASSOPELLETTIERI, con l'assistenza di CONFINDUSTRIA MODA, e FEMCA-CISL – FILCTEM-CGIL – UILTEC-UIL hanno sottoscritto l'Accordo per il RINNOVO del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE di LAVORO per gli addetti alle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei, ombrelli e ombrelloni

Con la presente circolare, ne illustriamo le principali novità, con particolare attenzione agli aspetti operativi e applicativi.

Decorrenza e durata

Il nuovo Contratto collettivo nazionale, stipulato il **26 maggio 2023** decorre dal **1° aprile 2023** e scade al **31 marzo 2026** sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

I singoli istituti modificati o introdotti dall'accordo di rinnovo decorrono dal **26 maggio 2023**, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza.

Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte retributiva e per i singoli istituti.

PARTE NORMATIVA

Banca delle ore - art. 36 bis

Sono state aumentate da 40 a 50 le ore annue di lavoro straordinario (o di supplementare per i part time) che, a richiesta del lavoratore, possono essere accantonate in banca ore e successivamente recuperate sottoforma di riposi compensativi.

Nessuna ulteriore modifica è stata introdotta su tutti gli altri aspetti dell'istituto disciplinato dall'art.36 bis del CCNL.

Regime di orario a tempo parziale (Part-Time) – art 39

Sono state modificate la percentuale di accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale – elevata dall'8 al 12% - e le causali per le quali l'azienda è tenuta ad operare tale trasformazione.

Di seguito le nuove causali:

- necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia che richieda assistenza continua, adeguatamente comprovata;
- necessità di assistenza (riconosciuta ai sensi della legge104/92) di una persona convivente con totale e permanente inabilità, riconosciuta sensi dell'art.3, comma 3 della legge n.104/92, con una percentuale di invalidità pari al 100% e con necessità di assistenza continua perché incapace di compiere gli atti quotidiani della vita;

- necessità di assistenza di figlio convivente portatore di handicap;
- ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte, per favorire la frequenza di corsi di formazione continua, correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

Aspettative e permessi – art.53 e 53 bis

Congedo di paternità

E' stata aggiornata alle nuove disposizioni di legge la disciplina del congedo di paternità, ora pari a 10 giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.

Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno cinque giorni prima dei medesimi.

Aspettativa per terapie di fecondazione assistita

E' stato introdotto un nuovo beneficio per le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita che potranno richiedere un periodo di aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni complessivi).

Tale aspettativa:

- dovrà essere debitamente documentate dalle strutture sanitarie competenti
- sospende a qualsiasi fine, di legge e di contratto, il rapporto di lavoro.

Applicazione del CCNL alle unioni civili e ai conviventi di fatto

Le Parti, in applicazione di quanto disposto dalla legge 20 maggio 2016, n.76, art.1, comma 20, hanno chiarito che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, ovunque ricorrano nel CCNL, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso e ai conviventi di fatto ai sensi dell'art.1, commi 36 e seg. della stessa legge.

Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Il nuovo CCNL conferma il recepimento della normativa di legge secondo cui, ai sensi dell'art.24, comma 1, del D.Lgs. n.80/2015, la lavoratrice dipendente inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ai sensi di legge, ha diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi, percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico dell'INPS.

Inoltre, il CCNL dispone che, in caso di necessità di prolungamento dei suddetti percorsi di protezione, debitamente certificata nelle medesime forme di legge, l'astensione dal lavoro potrà essere prolungata fino ad un massimo di un ulteriore mese, con retribuzione a carico dell'azienda.

Malattia e infortunio non sul lavoro Assenze - Conservazione del posto per gravi malattie – art.57

La nuova norma, nel confermare il limite più lungo di conservazione del posto di 15 mesi per le gravi patologie (a fronte del limite ordinario pari a 13 mesi), modifica il criterio di determinazione della gravità della malattia: in particolare, viene abrogato il previgente elenco puntuale delle gravi patologie, con l'introduzione di una nuova formulazione secondo cui il limite maggiorato di conservazione del posto viene applicato nei casi di *“gravi patologie, comprese quelle oncologiche e degenerative, debitamente accertate e certificate dall'autorità sanitaria e valutate come invalidanti dal medico competente”*.

Tale formulazione dispone quindi che la gravità della malattia, che dà diritto al limite maggiorato di conservazione del posto, è sottoposta a due distinte condizioni:

- l'accertamento e la certificazione da parte dell'autorità sanitaria;
- la valutazione del medico competente relativa alla capacità invalidante della malattia stessa.

Facilitazioni per i lavoratori studenti – art.59

E' stato elevato da 100 a 120 ore annue il limite individuale di permessi retribuiti per i lavoratori studenti.

Sono confermate tutte le altre disposizioni dell'art.59

Preavviso di licenziamento o di dimissioni - Artt. 81 e 89

Su richiesta di Assopellettieri e con il fine di valorizzare la professionalità dei lavoratori operai e intermedi, sono stati considerevolmente elevati i termini del periodo di preavviso.

Per gli operai, il termine previgente di una sola settimana di preavviso viene rideterminato nei seguenti:

| anni di servizio | livello 4° e 4°S | livello 2° e livello 3° |
|----------------------------|------------------|-------------------------|
| Fino a 5 anni compiuti | 4 settimane | 2 settimane |
| Oltre i 5 anni e fino a 10 | 5 settimane | 3 settimane |
| Oltre i 10 anni | 6 settimane | 4 settimane |

Per gli intermedi, di seguito i nuovi termini di preavviso:

| anni di servizio | livelli 5° - 4° S - 4° |
|----------------------------------|------------------------|
| Fino a 5 anni | 1 mese e mezzo |
| Oltre i 5 anni e fino ai 10 anni | 2 mesi |
| Oltre i 10 anni | 2 mesi e mezzo |

Sono confermati i termini di preavviso già previsti per gli impiegati (art.98) e tutte le altre disposizioni degli art.81 e 89 del CCNL.

PARTE ECONOMICA

Minimi contrattuali di paga o stipendio – art.101

Su espressa richiesta di Assopellettieri, benché il CCNL previgente sia scaduto il 31 marzo 2023, i primi incrementi dei minimi contrattuali sono stati spostati a fine 2023, in modo da pesare il meno possibile sui bilanci del corrente anno.

Pertanto, fino al 30 novembre 2023 restano in vigore i minimi contrattuali già esistenti alla scadenza del Contratto nazionale e indicati nelle tabelle di cui all'art.101 del CCNL 18 ottobre 2021.

L'incremento complessivo medio a regime è stato determinato in 180,00 euro (al 3° livello), che comporterà un aumento delle retribuzioni contrattuali di circa il 10%.

Ecco le nuove tabelle degli incrementi retributivi in vigore fino al 31 marzo 2026

| PELLETTERIA | | | | | |
|-------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|
| Livello | parametri | Dic. 2023 | Dic. 2024 | Dic. 2025 | Aumento contrattuale |
| 6 | 126,72 | 76,03 € | 76,03 € | 76,03 € | 228,09 € |
| 5 | 115,68 | 69,41 € | 69,41 € | 69,41 € | 208,23 € |
| 4s | 108,21 | 64,93 € | 64,93 € | 64,93 € | 194,79 € |
| 4 | 105,47 | 63,28 € | 63,28 € | 63,28 € | 189,84 € |
| 3 | 100,00 | 60,00 € | 60,00 € | 60,00 € | 180,00 € |
| 2 | 94,52 | 56,71 € | 56,71 € | 56,71 € | 170,13 € |
| 1 | 56,84 | 34,10 € | 34,10 € | 34,10 € | 102,30 € |

| OMBRELLI | | | | | |
|----------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|
| Livello | parametri | Dic. 2023 | Dic. 2024 | Dic. 2025 | Aumento contrattuale |
| 6 | 126,72 | 76,03 € | 76,03 € | 76,03 € | 228,09 € |
| 5 | 115,68 | 69,41 € | 69,41 € | 69,41 € | 208,23 € |
| 4 | 105,47 | 63,28 € | 63,28 € | 63,28 € | 189,84 € |
| 3 | 100,00 | 60,00 € | 60,00 € | 60,00 € | 180,00 € |
| 2 | 94,52 | 56,71 € | 56,71 € | 56,71 € | 170,13 € |
| 1 | 56,84 | 34,10 € | 34,10 € | 34,10 € | 102,30 € |

Di seguito le nuove tabelle dei minimi retributivi in vigore fino al 31 marzo 2026

| PELLETTERIA | | | | |
|-------------|---------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Livello | Minimi fino al 30/11/2023 | Minimi dal 1/12/2023 | Minimi dal 1/12/2024 | Minimi dal 1/12/2025 |
| 6 | 2.184,12 € | 2.260,15 € | 2.336,18 € | 2.412,21 € |
| 5 | 1.977,01 € | 2.046,42 € | 2.115,83 € | 2.185,24 € |
| 4s | 1.852,54 € | 1.917,47 € | 1.982,40 € | 2.047,33 € |
| 4 | 1.810,42 € | 1.873,70 € | 1.936,98 € | 2.000,26 € |
| 3 | 1.731,70 € | 1.791,70 € | 1.851,70 € | 1.911,70 € |
| 2 | 1.643,87 € | 1.700,58 € | 1.757,29 € | 1.814,00 € |
| 1 | 1.277,56 € | 1.311,66 € | 1.345,76 € | 1.379,86 € |

| OMBRELLI | | | | |
|----------|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Livello | Minimi fino al 30/11/2023 | Minimi dal 1/12/2023 | Minimi dal 1/12/2024 | Minimi dal 1/12/2025 |
| 6 | 2.130,79 € | 2.206,82 € | 2.282,85 € | 2.358,88 € |
| 5 | 1.910,77 € | 1.980,18 € | 2.049,59 € | 2.119,00 € |
| 4 | 1.773,83 € | 1.837,11 € | 1.900,39 € | 1.963,67 € |
| 3 | 1.685,86 € | 1.745,86 € | 1.805,86 € | 1.865,86 € |
| 2 | 1.599,93 € | 1.656,64 € | 1.713,35 € | 1.770,06 € |
| 1 | 1.251,01 € | 1.285,11 € | 1.319,21 € | 1.353,31 € |

Elemento di Garanzia Retributiva (EGR) – art.12, punto 6

Nonostante le richieste dei sindacati che, per la determinazione dei lavoratori destinatari del diritto all'EGR chiedevano di escludere i trattamenti individuali dal computo dei trattamenti economici eccedenti quelli previsti dal CCNL, il testo dell'art.12, punto 6 conferma integralmente l'attuale disciplina dell'EGR.

L'importo dell'EGR, attualmente pari a 230,00 euro lordi annui, viene elevato a **310,00 euro annui** con decorrenza dall'anno 2024 (con erogazione a febbraio 2025).

INQUADRAMENTO

Il nuovo CCNL, tenuto conto del dibattito in corso in sede nazionale sul tema del "salario minimo legale", abroga integralmente il 1° livello dell'inquadramento contrattuale.

Le due esemplificazioni già appartenenti al primo livello, cioè

- . i lavoratori che svolgono lavori di manovalanza e pulizia
- . lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore e addetti a mansioni che prevedono un inquadramento pari o superiore al 3° livello, per un periodo non superiore a mesi 12

sono state inserite nel secondo livello dell'inquadramento.

Per la fase transitoria, si dispone che "i lavoratori inquadrati al primo livello alla data del 26 maggio 2023 saranno passati al 2° livello entro il 31 dicembre 2023".

Pertanto:

- i lavoratori già in servizio al 26 maggio 2023 ed inquadrati al primo livello dovranno essere passati al secondo livello entro il 31 dicembre 2023;
- i lavoratori assunti successivamente al 26 maggio 2023 e riferibili alle due esemplificazioni sopracitate devono essere inquadrati da subito al secondo livello;
- i lavoratori nuovi assunti per la prima volta nel settore e addetti a mansioni del terzo livello o di livelli superiori possono rimanere inquadrati al secondo livello per un periodo massimo di 12 mesi dall'assunzione (a prescindere che l'assunzione stessa sia precedente o successiva al 26 maggio 2023).

WELFARE CONTRATTUALE

Previdenza complementare – art.105

Fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, con decorrenza dal 1° luglio 2025 il contributo a carico dell'azienda è elevato al **2,30%**.

Assistenza sanitaria integrativa e LTC – ART.106

Piano sanitario Premium

Con lo scopo di migliorare le prestazioni a beneficio dei lavoratori del settore, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 il contributo mensile a carico delle aziende è elevato da 12 a **15 euro**.

Tale aumento del contributo comporta il passaggio al piano sanitario Premium di Sanimoda che prevede per i lavoratori migliori condizioni di assicurazione (sul sito di Sanimoda è reperibile la [Guida Premium 2023-24.pdf \(sanimoda.it\)](#))

Sono confermati i criteri di assicurazione e le modalità operative vigenti, compresa la clausola di salvaguardia per le imprese già assicurate, che dovranno comunque verificare l'adeguatezza della propria polizza in riferimento ai nuovi costi minimi previsti dal CCNL.

Assicurazione contro la non autosufficienza (LTC)

Con decorrenza dal 1° gennaio 2024, tramite Sanimoda sarà attivata a beneficio di tutti i lavoratori del settore una assicurazione contro la non autosufficienza (cd. **LTC**).

Saranno automaticamente iscritti a tale assicurazione tutti i lavoratori in forza alla suddetta data. Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico delle aziende pari a **2,00 euro mensili** per addetto, per 12 mensilità, che sarà corrisposto a Sanimoda unitamente e nei medesimi tempi e modalità del contributo sanitario. Tale contributo avrà decorrenza dal 1° ottobre 2023.

Sul sito di Sanimoda sono reperibili tutte le informazioni sulla nuova copertura LTC: [LTC - SANIMODA](#)

Anche per questa copertura assicurativa viene confermata la clausola di salvaguardia secondo cui *“sono fatti salvi eventuali accordi o regolamenti aziendali con i quali viene già assicurata ai lavoratori dell'azienda una analoga copertura assicurativa contro la non autosufficienza con costi pari o superiori a quelli di cui sopra. In tali casi, azienda e RSU si incontreranno per verificare la specifica situazione e, in caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza”*.