

## Rinnovo CCNL Tessile Abbigliamento Moda Industria

### Cosa Cambia

13 novembre 2024

#### **Rinnovo del c.c.n.l.**

Con l'ipotesi di accordo 11 novembre 2024 SMI Sistema Moda Italia con Femca Cisl, Filctem Cgil e Uiltec Uil hanno **rinnovato il c.c.n.l.** per le imprese del settore tessile abbigliamento moda. L'accordo decorre dal 1° aprile 2024 e scadrà il 31 marzo 2027. Gli istituti modificati o introdotti dal rinnovo, salvo diverse indicazioni, decorrono dall'11 novembre 2024.

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Da fare subito</b>       | <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Unificazione istituti contrattuali:</b> dal 1° gennaio 2025</li><li>- <b>Minimi tabellari:</b> dal 1° dicembre 2024</li><li>- <b>E.g.r.:</b> dal 1° gennaio 2025</li><li>- <b>Malattia:</b> dal 1° gennaio 2025</li><li>- <b>Formazione continua:</b> dal 1° gennaio 2025</li><li>- <b>Preavviso:</b> dal 1° gennaio 2025</li><li>- <b>Welfare contrattuale:</b> dicembre 2024</li></ul> |
| <b>Da mettere in agenda</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Minimi tabellari:</b> dal 1° gennaio 2026, dal 1° gennaio 2027</li><li>- <b>Formazione continua:</b> dal 1° gennaio 2026</li><li>- <b>Assistenza integrativa:</b> dal 1° gennaio 2026</li><li>- <b>Welfare contrattuale:</b> dicembre 2025, dicembre 2026</li><li>- <b>Previdenza integrativa:</b> dal 1° aprile 2025, dal 1° luglio 2026</li></ul>                                      |
| <b>Da annotare</b>          | <ul style="list-style-type: none"><li>- Assunzione, indennità di cassa, tredicesima, orario di lavoro, banca ore, ferie, maternità, permessi, mercato del lavoro, diritti sindacali, ambiente e sicurezza, bilateralità</li></ul>                                                                                                                                                                                                   |

#### **Unificazione istituti contrattuali**

Dal 1° gennaio 2025 vengono uniformate, a prescindere dalla qualifica giuridica, le discipline degli istituti contrattuali attualmente distinte per operai, intermedi e impiegati (\*).

----

(\*) Salvo eccezioni specificamente indicate.

#### **Assunzione laureati e diplomati**

Tutti i lavoratori laureati con laurea magistrale, assunti in primo impiego per mansioni attinenti al titolo di studio conseguito, non possono essere assegnati a un livello inferiore al 6°.

Tutti i lavoratori con laurea triennale o diploma ITS academy, assunti in primo impiego per mansioni attinenti al titolo di studio conseguito, non possono essere assegnati a un livello inferiore al 5°.

Tutti i lavoratori con diploma di istituto professionale di Stato o istituto di istruzione tecnica, assunti in primo impiego per mansioni attinenti al titolo di studio conseguito, non possono essere assegnati a un livello inferiore al 4°.

### Minimi tabellari

In relazione agli aumenti del TEM stabiliti in € 95 dal 1° dicembre 2024, € 57 dal 1° gennaio 2026 ed € 48 dal 1° gennaio 2027 sul liv. 4, gli importi dell'E.r.n. sono i seguenti:

| Livelli  | Importi mensili |              |              |
|----------|-----------------|--------------|--------------|
|          | Dal 1.12.2024   | Dal 1.1.2026 | Dal 1.1.2027 |
| 8        | 2.385,33        | 2.457,72     | 2.518,68     |
| 7        | 2.250,10        | 2.318,50     | 2.376,10     |
| 6        | 2.111,53        | 2.175,37     | 2.229,13     |
| 5        | 1.978,11        | 2.037,96     | 2.088,36     |
| 4        | 1.881,95        | 1.938,95     | 1.986,95     |
| 3S       | 1.839,08        | 1.894,94     | 1.941,98     |
| 3        | 1.798,45        | 1.853,17     | 1.899,25     |
| 2S       | 1.746,16        | 1.799,17     | 1.843,81     |
| 2        | 1.708,15        | 1.760,02     | 1.803,70     |
| 1        | 1.379,36        | 1.469,68     | 1.560,00     |
| Viagg. 1 | 2.039,31        | 2.103,15     | 2.156,91     |
| Viagg. 2 | 1.922,82        | 1.982,67     | 2.033,07     |

N.B. Si fa presente che l'accordo non si esprime circa l'applicazione degli aumenti ai settori della Fotoincisione tessile e dei Retifici meccanici da pesca ne con riferimento alla decorrenza degli aumenti per le aziende terziste del Mezzogiorno.

### Elemento di garanzia retributiva

Dal 1° gennaio 2025 l'importo dell'E.g.r. è elevato a € 350,00 annui, con corresponsione da gennaio 2026.

### Indennità di cassa

Spetta, alle condizioni previste, a tutti i lavoratori a prescindere dalla qualifica giuridica.

#### **Tredicesima mensilità**

La disposizione per cui ai fini del computo della gratifica natalizia sono considerate utili le assenze dal lavoro per malattia e infortunio nell'ambito del comparto, il congedo matrimoniale, le assenze giustificate e l'assenza per maternità e congedo parentale si estende a tutti i lavoratori a prescindere dalla qualifica giuridica.

#### **Orario di lavoro**

##### ***Interruzioni***

La disciplina delle interruzioni si applica a **tutti i lavoratori** a prescindere dalla qualifica giuridica.

A coloro che non vengono trattenuti in stabilimento e nel caso in cui non venga disposto il recupero, spetta il **100%** della retribuzione per il 1° giorno di sospensione.

##### ***Riduzione di orario***

Viene abrogata la disposizione per cui la riduzione non matura durante le assenze per maternità e servizio militare.

#### **Banca ore**

Le ore di supplementare e straordinario che possono essere accantonate in banca ore sono aumentate da 32 a **40 ore**.

#### **Ferie**

In deroga al superamento delle discipline contrattuali speciali (*v. supra*), vengono confermati gli attuali periodi di ferie differenti per operai, intermedi e impiegati.

Vengono introdotte delle Linee guida per la disciplina delle ferie solidali.

#### **Malattia**

Dal **1° gennaio 2025** il trattamento economico per operai, intermedi e impiegati, non in prova, è il seguente:

##### ***Dal 1° al 3° giorno***

Il 100% della retribuzione normale per gli eventi con prognosi superiore a 5 giorni.

Per gli eventi con prognosi uguale o inferiore a 5 giorni spettano le seguenti percentuali della retribuzione normale:

- 100% per il 1° evento nell'anno (1° gennaio-31 dicembre);
- 66% per il 2° e 3° evento nell'anno;
- 50% dal 4° evento nell'anno.

Saranno retribuite al 100% le malattie oncologiche e/o degenerative che richiedono terapie salvavita debitamente certificate e le sindromi invalidanti attinenti al ciclo mestruale debitamente certificate.

##### ***Dal 4° giorno***

- operai: 100% della retribuzione netta normale fino al centottantesimo giorno di malattia in aggiunta indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il sesto mese compiuto e fino al termine del comparto.

- intermedi e impiegati: 100% della retribuzione per i primi 4 mesi di ogni malattia e 50% della retribuzione per i successivi mesi fino al termine del periodo di comporta.

Gli apprendisti hanno diritto a trattamenti che determinino per l'azienda oneri economici della stessa misura dei qualificati.

In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore deve presentare il certificato di ricovero o l'attestato del medico che ha ordinato il ricovero e successivamente deve comunicare la data di dimissioni.

Per gli invalidi ex L. n. 68/1999, il comporta è aumentato a 15 mesi (456 giorni di calendario).

L'aspettativa non retribuita in caso di superamento del periodo di comporta è elevata da 4 a **8 mesi**.

### **Maternità**

L'assenza per gravidanza e maternità non interrompe a tutti gli effetti il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Il preavviso per la fruizione dei congedi parentali è stabilito nei seguenti giorni:

- 2 (congedi giornalieri o orari);
- 5 (congedi da 2 a 14 giorni di calendario);
- 15 (congedi superiori a 14 giorni di calendario).

Viene meno la norma per cui i congedi parentali non sono utili ai fini della maturazione degli istituti legali e contrattuali.

### **Diritto allo studio**

Agli **studenti universitari** iscritti a corsi di laurea triennale o magistrale in università statali o paritarie, non fuori corso, sono riconosciuti permessi retribuiti per i giorni di esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti e 48 ore retribuite annue per la preparazione agli esami.

Per la **formazione continua** sono stabilite ulteriori 16 ore nel biennio (8 ore per il 2025 e 8 ore per il 2026).

### **Permessi**

Ai genitori (in alternativa tra loro) sono riconosciuti 10 giorni non retribuiti per malattia figlio tra i 3 e gli 8 anni (12 anni in caso di genitore unico).

Il permesso retribuito di 3 giorni all'anno è esteso alle ipotesi di decesso o grave infermità dei figli e di decesso dei genitori del coniuge/partner unione civile/convivente di fatto.

In caso di adozioni internazionali all'attuale aspettativa si sostituiscono i permessi ex D.Lgs. n. 151/2001 ed ai donatori di midollo osseo si applica la L. n. 52/2001.

I lavoratori che assumono la tutela di minori stranieri non accompagnati hanno diritto a permessi non retribuiti.

Le lavoratrici che intraprendono percorsi di fecondazione assistita, anche all'estero, possono chiedere un'aspettativa non retribuita della durata massima di 1 mese, fruibile anche a giorni (21 giorni lavorativi complessivi nell'arco di 1 anno, 24 giorni per i turnisti 6X6).

I permessi ex L. n. 104/1992, nel limite del monte ore mensile, sono frazionabili e fruibili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionati per i contratti part time orizzontali) per un periodo complessivo non inferiore a 1 giorno lavorativo nel mese di utilizzo.

Il congedo per le donne vittime di violenza di genere è prolungato per 1 mese ulteriore, con retribuzione a carico

azienda.

#### **Preavviso**

Dal **1° gennaio 2025** il preavviso per tutti i lavoratori non in prova è il seguente:

| Anzianità di servizio | Livv. 8° e 7° | Livv. 6° e 5° | Livv. 4° e 3° | Liv. 2°     |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Fino al 5°            | 2 mesi        | 1,5 mesi      | 3 settimane   | 2 settimane |
| Dal 6° al 10°         | 3 mesi        | 2 mesi        | 1 mese        | 3 settimane |
| Oltre il 10°          | 4 mesi        | 3 mesi        | 1,5 mesi      | 1 mese      |

Per il liv. 1 il preavviso è di 1 settimana.

Le dimissioni devono essere formalizzate con modalità telematica nelle forme di legge.

#### **Assistenza sanitaria**

Dal **1° gennaio 2026** il contributo a Sanimoda a carico azienda è elevato da € 15,00 a **€ 18,00** mensili per dipendente, per 12 mensilità.

Viene specificato che la contribuzione di € 2,00 mensili per lavoratore, per 12 mensilità, a carico azienda per l'assicurazione LTC è attiva da gennaio 2023.

#### **Contrattazione integrativa**

Vengono ampliate le materie che possono essere regolate dalla contrattazione aziendale.

#### **Welfare contrattuale**

Verranno messi a disposizione **€ 600 complessivi** come strumenti di welfare (servizi con finalità sociale, di educazione e istruzione, di assistenza familiare, nonché beni e servizi in natura), con le seguenti tempistiche e con modalità definite a livello aziendale:

- € 200,00 entro il 31 dicembre 2024;
- € 200,00 entro il 31 dicembre 2025;
- € 200,00 entro il 31 dicembre 2026.

Gli importi spettano - in misura uguale per tutti - ai lavoratori non in prova ed in forza alla data di messa a disposizione, assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato almeno pari a 6 mesi (esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita) e devono essere utilizzati entro i 12 mesi successivi.

Gli importi saranno riproporzionati in relazione ai mesi di lavoro nell'anno (1° gennaio-31 dicembre) considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e per i lavoratori part-time in relazione all'orario concordato.

Gli importi sono omnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del t.f.r.

Detti strumenti di welfare si aggiungono a quelli eventualmente già presenti in azienda per effetto di accordi

collettivi o regolamenti aziendali o concessi individualmente; nel caso di accordi collettivi le Parti potranno armonizzare i vari importi.

Il lavoratore può destinare gli strumenti di welfare al Fondo di previdenza integrativa.

#### **Lavoro a termine**

Sono definite le **causali contrattuali** di stipulazione di contratti a termine da 12 a 24 mesi:

- attività connesse alla preparazione di campionari e alla campagna vendite (es. promozione in showroom/fiere/negozi/temporary store/spacci aziendali);
- sviluppo straordinario delle attività d'impresa, legate a ricerca, progettazione, avvio e/o sviluppo di nuove attività/linee di prodotto/sedi/filiali/uffici/punti vendita, processi di reinternalizzazione o reshoring;
- sperimentazioni tecniche, produttive, organizzative aventi carattere di temporaneità;
- esecuzione di particolari lavori a carattere temporaneo che per la loro specificità richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di implementare la gestione sostenibile delle attività di impresa (es. salute e sicurezza, ambiente, responsabilità sociale);
- interventi di manutenzione straordinaria degli impianti o finalizzati all'introduzione di nuove apparecchiature nell'ambito della digitalizzazione, dell'automazione, della riconversione ambientale/energetica, della sicurezza.

Il **limite di assumibilità** si riassetta al 30% in media annua degli assunti a tempo indeterminato (la quota del 32% era stata fissata a titolo sperimentale e transitorio esclusivamente per la vigenza del c.c.n.l. 31 gennaio 2022).

In caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i lavoratori a tempo indeterminato restano ridotti alla metà e viene meno l'eccezione per gli operai per i quali rimanevano confermati quelli ordinari.

#### **Contratto di somministrazione**

Viene meno il **limite di assumibilità** del 12% in media annua degli assunti a tempo indeterminato (che era stato fissato a titolo sperimentale e transitorio esclusivamente per la vigenza del c.c.n.l. 31 gennaio 2022) e la quota si riassetta al 10%.

#### **Lavoro a tempo parziale**

Fermo restando il limite complessivo dell'8% del personale in forza a tempo indeterminato di accoglimento delle richieste per l'instaurazione/trasformazione di rapporti a tempo parziale, ai **genitori con figli fino a 3 anni** di età viene attribuito un ulteriore 4%.

Le **clausole modificative** danno diritto ad una maggiorazione forfettaria:

- del 15% nei casi di clausole flessibili;
- del 24% nei casi di clausole elastiche.

#### **Lavoro agile**

Viene recepito il Protocollo nazionale 7 dicembre 2021.

#### **Previdenza integrativa**

Dal **1° luglio 2026** il contributo a carico azienda a Previmoda è elevato dal 2,00% al 2,30% dell'E.r.n.

Dal **1° aprile 2025** il contributo a carico azienda per il finanziamento dell'assicurazione per premorienza ed

invalidità permanente viene elevato dallo 0,20% allo 0,24% dell'E.r.n.

#### **Diritti sindacali**

Le assemblee potranno essere convocate durante l'orario di lavoro, nella prevista misura di 10 ore retribuite, **anche disgiuntamente** da Filctem, Femca e Uiltec per un massimo di un'ora all'anno per ognuna delle 3 Organizzazioni.

#### **Ambiente e sicurezza**

I permessi per gli RLS sono così riformulati:

- 24 ore (imprese fino a 5 lavoratori);
- 48 ore (imprese da 6 a 15 lavoratori);
- 72 ore (imprese oltre 15 lavoratori).

#### **Ente bilaterale Moda**

Il previsto Ente Sistema Welfare Moda è sostituito dalla previsione della costituzione di un Ente bilaterale Moda, ad opera di un gruppo di lavoro paritetico appositamente formato, che entro il 30 giugno 2025 presenterà un progetto che le Parti approveranno con specifico accordo istitutivo. L'accordo definirà un contributo una tantum a carico azienda di € 6,00 per lavoratore in forza a tempo indeterminato al 1° gennaio 2025 nonché un contributo annuale di € 6,00 (di cui € 1,00 a carico lavoratore) per lavoratore in forza a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno, a decorrere dal 2026.

Prato 20/11/2024

Cordiali Saluti  
STUDIO MESSERI MASSAI