

Rinnovo contrattuale: abbigliamento e confezioni - aziende industriali

L'11 novembre 2024 è stato firmato, tra SMI SISTEMA MODA ITALIA, e le OO.SS. FEMCA - CISL, FILCTEM - CGIL e UILTEC - UIL, l'**ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le imprese ed i lavoratori del settore tessile abbigliamento moda**.

Il contratto, **valido dal 1° aprile 2024 al 31 marzo 2027**, riguarda oltre 372 mila dipendenti di circa 41 mila imprese e prevede un aumento salariale di circa 243 euro per il livello medio.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Il rinnovo prevede significativi miglioramenti economici per i dipendenti.

Si prevede un aumento retributivo a regime pari a **200,00 euro** per il **4° livello**, da riparametrare sugli altri livelli contrattuali e da erogare in **3 tranches**.

Livello	Par.	Aumenti a partire dal		
		1° dicembre 2024	1° gennaio 2026	1° gennaio 2027
8	127	120,65 €	72,39 €	60,96 €
7	120	114,00 €	68,40 €	57,60 €
6	112	106,40 €	63,84 €	53,76 €
5	105	99,75 €	59,85 €	50,40 €
4	100	95,00 €	57,00 €	48,00 €
3S	98	93,10 €	55,86 €	47,04 €
3	96	91,20 €	54,72 €	46,08 €
2S	93	88,35 €	53,01 €	44,64 €
2	91	86,45 €	51,87 €	43,68 €
1	*	90,32 €	90,32 €	90,32 €

**Dal prossimo rinnovo il parametro per il 1° livello sarà 79*

MINIMI RETRIBUTIVI

Livello	fino al 30 novembre 2024	a partire dal		
		1° dicembre 2024	1° gennaio 2026	1° gennaio 2027
8	2.264,68 €	2.385,33 €	2.457,72 €	2.518,68 €
7	2.136,10 €	2.250,10 €	2.318,50 €	2.376,10 €
6	2.005,13 €	2.111,53 €	2.175,37 €	2.229,13 €
5	1.878,36 €	1.978,11 €	2.037,96 €	2.088,36 €
4	1.786,95 €	1.881,95 €	1.938,95 €	1.986,95 €
3S	1.745,98 €	1.839,08 €	1.894,94 €	1.941,98 €
3	1.707,25 €	1.798,45 €	1.853,17 €	1.899,25 €
2S	1.657,81 €	1.746,16 €	1.799,17 €	1.843,81 €
2	1.621,70 €	1.708,15 €	1.760,02 €	1.803,70 €
1	1.289,04 €	1.379,36 €	1.469,68 €	1.560,00 €

WELFARE CONTRATTUALE

Si prevede **un importo annuale di 200 euro** per il welfare aziendale da erogare **entro il 31 dicembre di ogni anno**.

I suddetti valori sono:

- definiti in misura uguale **per tutti i lavoratori**;
- **da riproporzionare in base ai mesi di lavoro** dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno (considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni);
- **da riproporzionare** in caso di rapporto **a tempo parziale**;
- omnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del TFR;
- **utilizzabili dai lavoratori entro i 12 mesi successivi**.

Hanno diritto al welfare i **lavoratori in forza alla data di messa a disposizione e non in prova, assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato**, purché il contratto duri almeno 6 mesi.

Non hanno, invece, diritto a tali somme i lavoratori in aspettativa non retribuita.

Infine, i suddetti strumenti di welfare:

- **fanno parte del trattamento economico complessivo**;
- **si aggiungono** a quelli eventualmente già presenti in azienda;
- possono essere **destinati al fondo di previdenza complementare** di natura contrattuale.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

- Dal 1° gennaio 2026 il contributo a carico azienda al **Fondo SANIMODA** è aumentato da 15,00 a 18,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità.
- Si ricorda che dal 1° gennaio 2023 è stata attivata anche un'assicurazione contro la **non autosufficienza (LTC)**, finanziata con un contributo a carico azienda, di 2,00 euro mensili per addetto, per 12 mensilità.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A partire dal 1° luglio 2026 il **contributo a carico azienda** destinato al **fondo Previmoda** è elevato al **2,30% dell'ERN**.

A partire dal 1° aprile 2025, il contributo a carico azienda per l'**assicurazione per premorienza ed invalidità permanente** è elevato dallo 0,20% allo **0,24% dell'ERN**.

TREDICESIMA e INDENNITÀ DI CASSA

Viene estesa a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualifica giuridica, la disciplina dell'indennità di cassa e 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**;
- l'assenza per **maternità e per congedo parentale**.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE e PRIMO IMPIEGO

A decorrere dal 1° gennaio 2025 vengono uniformate, a prescindere dalla qualifica giuridica, **le discipline delle materie e degli istituti contrattuali sino ad ora distinte per operai, intermedi ed impiegati**, salvo specifica e differente indicazione.

Il lavoratore assunto **in primo impiego per mansioni specificamente attinenti al proprio titolo di studio** conseguito non può essere assegnato ad un livello inferiore al:

- **6°**, se in possesso di **laurea magistrale**,
- **5°**, se in possesso di **laurea triennale** ovvero se **diplomato presso un ITS academy**;
- **4°**, se sia **diplomato presso un istituto professionale o tecnico**, qualora sia adibito a mansioni che ricadono, per contenuto, nella declaratoria di quello stesso livello.

ORARIO DI LAVORO

ROL

Viene meno la disposizione per cui la riduzione di orario non matura nei periodi di assenza per maternità e servizio militare.

BANCA ORE

Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le **prime 40 ore annue** (prima 32 ore annue) di lavoro straordinario o supplementare che, su richiesta dell'interessato, saranno **recuperate sotto forme di riposi compensativi**.

Vengono, inoltre, definite delle **Linee Guida per la Banca delle ore solide**, che può essere adottata per **l'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti** e nei casi in cui i lavoratori o i loro familiari versano **in situazioni di salute particolarmente gravi**.

Presupposto per la fruizione è che il beneficiario abbia già esaurito tutti gli istituti contrattuali utilizzabili.

In questi casi, è ammessa la **cessione volontaria, a titolo gratuito** di: quote di **ROL**, permessi per **ex festività**, **ore accantonate** nel conto ore individuale, **ferie eccedenti** le 4 settimane annuali.

Interruzione del lavoro

La disciplina sulle interruzioni del lavoro viene **applicata indistintamente a tutti i lavoratori**, a prescindere dalla qualifica giuridica.

PREAVVISO

A decorrere dal **1° gennaio 2025** i periodi di preavviso sono i seguenti:

Anzianità di servizio	Preavviso in base al livello			
	8° - 7°	6° - 5°	4° - 3°	2°
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	3 settimane	2 settimane
Da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese	3 settimane
Oltre 10 anni	4 mesi	3 mesi	1 mese e mezzo	1 mese

Per i lavoratori inquadrati al 1° livello il preavviso è fissato in una settimana.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie né di congedo.

È invece computato nell'anzianità di servizio agli effetti della maturazione del **TFR**.

FERIE

Fermo restando il diritto delle **4 settimane di ferie**, si stabiliscono ferie aggiuntive in base all'anzianità di servizio come segue:

	INTERMEDI	IMPIEGATI
Ferie aggiuntive	Anzianità	Anzianità
1 giorno	da 12 anni fino ai 20 anni	dai 10 anni fino ai 18 anni
1 settimana	oltre i 20 anni	oltre i 18 anni

PERMESSI

Riguardo alla disciplina dei permessi vengono introdotte le seguenti modifiche ed integrazioni.

1) Malattia del figlio

Ad integrazione di quanto previsto dalla legge,

- ai genitori (in alternativa tra loro) vengono riconosciuti **10 giorni annui di permesso non retribuito per le malattie dei figli tra i 3 e gli 8 anni**;
- in caso di genitore unico, l'utilizzo è **esteso ai 12 anni di età del figlio**.

2) Decesso o grave infermità

I 3 giorni di permesso retribuito per decesso o documentata grave infermità del coniuge o parente entro il 2° grado sono **estesi** anche nel caso di **decesso o grave infermità dei figli** e nel caso di **decesso dei genitori del coniuge**, del partner dell'**unione civile** e del **convivente di fatto**.

3) Fecondazione assistita

Le lavoratrici che intraprendono terapie di fecondazione assistita possono richiedere **un periodo di aspettativa della durata massima di 1 mese**, fruibile anche a giorni.

4) Donne vittime di violenza

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ha diritto ad **astenersi dal lavoro** per motivi connessi a tale percorso, **per un periodo massimo di 3 mesi** (salvo possibile prolungamento del percorso di protezione), percependo una indennità corrispondente all'ultima retribuzione a carico INPS.

5) Lavoratori studenti

Agli studenti universitari, iscritti a corsi di laurea triennale/magistrale in università statali o paritarie e che non siano fuori corso, **sono riconosciuti**:

- **permessi retribuiti** per tutti i giorni delle **prove d'esame** e per i **2 giorni lavorativi precedenti**;
- **48 ore annue pro-capite per la preparazione degli esami** nell'ambito del monte ore aziendale.

6) RLS

Agli RLS sono riconosciuti dei **permessi retribuiti** nella seguente misura:

Dimensione azienda	Ore di permesso
Fino a 5 lavoratori	24 ore
Da 6 a 15 lavoratori	48 ore
Oltre 15 lavoratori	72 ore

MATERNITÀ E PATERNITÀ

Ai fini della fruizione dei congedi parentali, i lavoratori interessati sono tenuti a **presentare richiesta scritta** al datore con un **preavviso** di almeno:

Preavviso	Congedi
2 giorni	per congedi giornalieri o orari
5 giorni	per congedi di durata da 2 a 14 giorni di calendario
15 giorni	per congedi di durata superiore a 14 giorni di calendario

I congedi parentali sono utili ai fini della **maturazione degli istituti legali e contrattuali**.

MALATTIA

A decorrere dal **1° gennaio 2025** il trattamento economico in caso di malattia per operai, intermedi e impiegati **non in prova** è determinato come segue.

Durata dell'assenza	Trattamento economico
Dal 1° al 3° giorno di malattia	100% della retribuzione normale per tutti gli eventi di malattia con prognosi superiore a 5 giorni. Per gli eventi con prognosi breve (inferiore o uguale a 5 giorni): 100% della retribuzione normale per il 1° evento nell'anno; 66% della retribuzione normale per il 2° e il 3° evento nell'anno; 50% della retribuzione normale dal quarto evento nell'anno.
Dal 4° giorno di malattia	Operai: 100% della retribuzione netta normale fino al 180° giorno di malattia. In aggiunta l'azienda riconosce un'indennità pari al 50% della retribuzione normale per i periodi di malattia eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto. Intermedi e impiegati: corresponsione dell'intera retribuzione (100%) per i primi 4 mesi di ogni malattia e corresponsione di metà retribuzione (50%) per i successivi mesi, fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Si segnala che **non** sono considerate tra gli eventi di **malattia breve**, e saranno dunque retribuite al **100%** le seguenti patologie:

- **malattie oncologiche** e/o **degenerative** che richiedono terapie salvavita certificate;
- sintomi invalidanti attinenti al **ciclo mestruale**, debitamente certificate dal ginecologo.

Nel caso di **superamento del periodo di comporta**, il lavoratore che abbia avuto **lungli periodi di ricovero ospedaliero/day hospital**, ovvero sia stato sottoposto a **terapie salvavita**, ha diritto di chiedere un periodo di **aspettativa non retribuita** di massimo **8 mesi** (in precedenza quattro) oltre i limiti di conservazione del posto.

Per gli **invalidi** il **periodo di conservazione del posto** è fissato a **15 mesi**, pari a **456 giorni** di calendario.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Si individuano le seguenti **causali** per i contratti a termine di **durata superiore ai 12 mesi** (e non eccedenti i 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.

Limiti quantitativi

Il limite di assumibilità a tempo determinato viene riportato al **30%** in media annua, (prima stabilita a 32% in modalità sperimentale).

Preavviso

I termini di preavviso in caso di **dimissioni** del lavoratore sono ridotti alla **metà** rispetto a quelli previsti per i lavoratori a tempo indeterminato.

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

Per i **genitori** di figli **fino a 3 anni**, le aziende accoglieranno le richieste di **passaggio temporaneo** da tempo pieno a tempo parziale fino al limite di un **ulteriore 4%** rispetto a quanto già previsto.

Il datore di lavoro può attivare le **clausole elastiche** con un **preavviso minimo di 3 giorni** e prevedendo (a titolo di compensazione) il pagamento di una **maggiorazione** forfettaria pari a:

- **15%** per la **variazione della collocazione temporale** della prestazione;
- **24%** per la **variazione in aumento** della prestazione lavorativa.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il limite di assumibilità a tempo determinato viene riportato al **10%** in media annua (prima stabilita a 12% in modalità sperimentale).

FORMAZIONE CONTINUA

Le **aziende** si impegnano ad offrire ad ogni lavoratore, **in aggiunta agli obblighi di legge**, almeno:

- **8 ore** di formazione nell'anno **2025**,
- **8 ore** di formazione nell'anno **2026**,

nell'ambito di un **unico programma biennale di 16 ore complessive**, di norma da svolgersi durante l'orario. I contenuti, i tempi e le modalità di erogazione saranno proposti dall'azienda, previo esame con la RSU.

Al fine di agevolare l'erogazione della formazione, a livello nazionale e/o territoriale si prevede un pacchetto di programmi formativi standard.

L'Associazione resta a disposizione per eventuali chiarimenti al tel.0376221823.

Cordiali saluti,

.....



Apindustria Confimi Mantova

P 0376 221823

E social@api.mn.it

Via Ilaria Alpi 4 - 46100 Mantova

www.api.mn.it



Le informazioni contenute nella presente comunicazione e relativi allegati sono destinate esclusivamente alle persone o all'ente sopraindicati. È vietata la diffusione, distribuzione e/o copiatura del documento trasmesso se non autorizzati espressamente.

Se avete ricevuto questo messaggio per errore, Vi preghiamo di distruggerlo e di informarci immediatamente al numero 0376 221823 o inviando un messaggio all'indirizzo del mittente.

Vi ricordiamo che Apindustria tratta i vostri dati personali in conformità a quanto previsto dal Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati personali (Regolamento UE 679/2016).

Potete leggere l'informativa completa sulla protezione dei dati personali [cliccando qui](#). Per ulteriori informazioni potete contattarci scrivendo a: segreteria@api.mn.it.