

Milano, 9 maggio 2017

Informativa n. 8

Come anticipato con la nostra precedente informativa, il giorno 27 aprile 2017, a Milano, Assocalzaturifici 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, che viene applicato in oltre 5.000 aziende per circa 77.000 addetti.

Il nuovo contratto decorre dal 1° aprile 2016 e avrà durata fino al 31 dicembre 2019, per un totale di 45 mesi.

Nell'allegare il testo dell'intesa e la tabella dei minimi retributivi, illustriamo i punti salienti dell'accordo.

La Componente Economica

In virtù di quanto concordato, il primo anno di vigenza non prevede incrementi salariali, a parziale compensazione del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale pagato nel corso della scorsa vigenza contrattuale.

Gli aumenti, pari a 70 euro lordi a regime e riparametrati al 4° livello, saranno erogati in tre tranches. La prima a partire dal mese di aprile 2017, mentre la seconda e la terza rispettivamente dai mesi di aprile 2018 e aprile 2019.

Di seguito, riportiamo la tabella degli incrementi retributivi e dei nuovi minimi contrattuali

Incrementi salariali

Livelli		01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019	TOTALI
8°	€ 2.102,00	€ 30,75	€ 30,75	€ 24,60	€ 86,10
7°	€ 1.958,50	€ 30,00	€ 30,00	€ 24,00	€ 84,00
6°	€ 1.803,00	€ 27,25	€ 27,25	€ 21,80	€ 76,30
5°	€ 1.713,50	€ 25,75	€ 25,75	€ 20,60	€ 72,10
4°	€ 1.649,50	€ 25,00	€ 25,00	€ 20,00	€ 70,00
3°S	€ 1.612,00	€ 24,25	€ 24,25	€ 19,40	€ 67,90
3°	€ 1.577,00	€ 23,75	€ 23,75	€ 19,00	€ 66,50
2°S	€ 1.531,50	€ 22,75	€ 22,75	€ 18,20	€ 63,70
2°	€ 1.498,50	€ 22,50	€ 22,50	€ 18,00	€ 63,00
1°	€ 1.191,50	€ 13,50	€ 13,50	€ 10,80	€ 37,80

Minimi retributivi

Livelli	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
8°	€ 2.132,75	€ 2.163,50	€ 2.188,10
7°	€ 1.988,50	€ 2.018,50	€ 2.042,50
6°	€ 1.830,25	€ 1.857,50	€ 1.879,30
5°	€ 1.739,25	€ 1.765,00	€ 1.785,60
4°	€ 1.674,50	€ 1.699,50	€ 1.719,50
3°S	€ 1.636,25	€ 1.660,50	€ 1.679,90
3°	€ 1.600,75	€ 1.624,50	€ 1.643,50
2°S	€ 1.554,25	€ 1.577,00	€ 1.595,20
2°	€ 1.521,00	€ 1.543,50	€ 1.561,50
1°	€ 1.205,00	€ 1.218,50	€ 1.229,30

Viene, altresì, confermato l'importo, a titolo di **Elemento di Garanzia Retributiva**, a favore di dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi. L'ammontare sarà pari a 200 euro lordi per il 2017, aumentati a 250 euro lordi per il 2018 e a 300 euro lordi per il 2019.

Resta inteso che, a livello aziendale e con accordi definiti con la RSU e/o le OOSS di categoria, si potrà definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'e.g.r. in caso di situazione di crisi che abbiano prodotto il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Assistenza sanitaria integrativa

Viene istituito un nuovo fondo di assistenza sanitaria integrativa che sarà finanziato con un contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 8 euro per 12 mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2019, incrementati di ulteriori 4 euro, per un totale di 12 euro, a partire dal mese di settembre 2019.

L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare, con costi pari o superiori a quelli di cui sopra.

In caso di costi inferiori, le imprese dovranno provvedere all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le RSU/OOSS.

Previdenza Complementare PREVIMODA

Per incentivare le adesioni dei lavoratori del settore a Previmoda, viene confermato il contributo minimo a carico del lavoratore pari all'1,50% del minimo contrattuale, mentre viene elevato dello 0,50% (dall'1,5% al 2%) quello a carico del datore di lavoro, a far data dal 1° gennaio 2019.

La Componente Normativa

Le modifiche più rilevanti, relative alla disciplina normativa del contratto, riguardano:

Contratto a tempo determinato

Il testo è stato aggiornato alle vigenti disposizioni di legge previste dal D. Lgs. 81/2015 ed è stata prevista una maggiore flessibilità in "entrata".

Il numero di lavoratori che possono essere occupati con contratto di lavoro a tempo determinato può arrivare al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato. La percentuale di cui sopra si intende calcolata sulla base del numero medio annuo dei lavoratori a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti, ed escluso i dirigenti) e viene calcolata come media annua dei contratti a termine stessi.

Al fine del raggiungimento della percentuale del 30% si computa la percentuale di contratti di somministrazione a tempo determinato (pari a un massimo del 10%).

Contratto a tempo parziale

Anche qui il testo è stato aggiornato alle vigenti disposizioni normative previste dal D. Lgs. 81/2015.

La novità più importante riguarda la cancellazione dell'obbligo di trasformazione del rapporto di lavoro, qualora richiesto, per il dipendente con figli conviventi di età non superiore a 13 anni.

Di pari passo è stata innalzata la percentuale di accoglimento di richieste per l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo parziale, entro il limite complessivo del 12% del personale in forza a tempo indeterminato.

Flessibilità dell'orario di lavoro

E' stata incrementata la quota annua di ore di flessibilità, passate da 96 a 104, al fine di far fronte ai periodi di maggiore intensità produttiva. Rimane confermata la previsione di elevare il suddetto limite con accordo sindacale a livello aziendale.

Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Salvo diverse disposizioni previste dalla contrattazione di secondo livello, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare, nell'arco di 12 mesi dall'inserimento, la media del 10% (anziché l'8% precedentemente previsto) dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato (compreso gli apprendisti ed esclusi i dirigenti).

In considerazione del fatto che, a livello territoriale, sono emerse situazioni difformi in ordine alla interpretazione e applicazione di alcune componenti normative del ccnl, le Parti firmatarie si sono impegnate a intervenire tempestivamente, ove fosse richiesto, per dirimere controversie che dovessero insorgere.

Ci teniamo, da ultimo, a ricordare che si tratta di "ipotesi di accordo" e, pertanto, la piena validità è subordinata all'approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori che le OOSS firmatarie convocheranno nel mese di maggio.

Nel frattempo, e finché non ci perverrà formale comunicazione di scioglimento della riserva, rimane anche sospesa l'erogazione della prima tranche dell'aumento dei minimi contrattuali.

Gli uffici di Assocalzaturifici e l'incaricato per le relazioni sindacali, dott. Antonio Baldi Guarinoni, rimangono a disposizione per ogni ulteriore informazione o chiarimento al riguardo e si rendono disponibili a incontrare le imprese nei territori che ne facessero richiesta.