Ipotesi di accordo per il rinnovo dei CCNL Area Tessile-Moda e Chimica Ceramica

Roma, 14 dicembre 2017

Tra le associazioni datoriali:

CNA Federmoda

CNA Produzione

CNA Artistico e Tradizionale

CNA Servizi alla comunità

CONFARTIGIANATO Moda

CONFARTIGIANATO Chimica

CONFARTIGIANATO Ceramica

CASARTIGIANI

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori:

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC-UIL

Si è convenuto sul seguente verbale di accordo per il rinnovo del **CCNL Area Tessile-Moda** del 25 luglio 2014 per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzaturiero, Pulitintolavanderia, Occhialeria e del **CCNL Area Chimica Ceramica** del 10 giugno 2015 per i dipendenti dalle imprese artigiane dei settori della Chimica e della Ceramica.

Premessa

Le Parti con la sottoscrizione del presente CCNL AREA TESSILE MODA E CHIMICA CERAMICA hanno avviato un processo di unificazione e razionalizzazione delle normative contrattuali esistenti.

Il presente CCNL contiene:
una **PARTE GENERALE** le cui disposizioni sono comuni per tutte le Imprese ed i lavoratori rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL.
una **SEZIONE TESSILE-MODA** le cui normative si applicano alle imprese artigiane dei settori tessile – abbigliamento – moda, occhiali, calzature, giocattoli, penne – spazzole e pennelli, pelli e pulitintolavanderie;
una **SEZIONE CHIMICA-CERAMICA** le cui normative si applicano alle imprese artigiane dei settori: chimica e settori accorpati plastica e gomma abrasivi ceramica vetro.

PARTE GENERALE

Nuovo Articolo - Durata e scadenza
Il presente CCNL scadrà il 31 dicembre 2018.
La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà della vigenza.
Le modifiche introdotte dal presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Nuovo Art. Contratto a tempo determinato
Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.
Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.
Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.
A) Affiancamento
Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.
Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.
Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere

sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

Nelle imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato, che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2 lett. a) dell'art.23 D.Lgs 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 18 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonchè di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) *Diritto di precedenza*

Ai sensi dell'art. 24, c. 1, del D.Lgs. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedente di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24 c. 4 del D.Lgs. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e puo' essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volonta' in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nuovo articolo - Regolamentazione dell'Apprendistato professionalizzante

Premessa
Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.
Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese dei settori dell'Area Tessile-Moda e Chimica-Ceramica un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato.

1- Norme generali
Ai sensi del D.Lgs 81/2015 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.
La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2- Età di assunzione
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti aventi l'età prevista per legge.
Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs 81/2015 per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3 - Forma e contenuto del contratto
Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione; la durata del periodo di apprendistato che coincide con il periodo di formazione; la retribuzione; il periodo di prova; il rinvio al Piano Formativo Individuale (PFI) ai fini della definizione del percorso formativo ed ogni altra indicazione contrattuale utile.
Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI).
Il contratto di apprendistato può essere instaurato:

a) per il settore Tessile- Moda per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 2° al 6° S e dal 2° al 6° per l'Occhialeria e per le relative mansioni;
b) per Settori Chimica, Gomma-Plastica, Vetro per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dei livelli dal 7° al 3° (2° per gli impiegati) e per le relative mansioni;
c) per il Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle per i profili dei lavoratori operai, intermedi ed impiegati dal livello A al livello E e per le relative mansioni.

4 - Periodo di prova
Tra le parti può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 4 mesi.
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.
In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5 – Apprendistato presso altri datori di lavoro
Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione dei due periodi non

sia superiore ai 12 mesi.
Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.
Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza di quei corsi che siano obbligatori per legge.
Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.
La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante
La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.
La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione alla qualifica da raggiungere:

Area Tessile - Moda

- 1º gruppo (livelli 4º, 5º , 6º e 6º super): durata: 5 anni;
- 2º gruppo (livello 3º): durata: 5 anni
- 3º gruppo (livello 2º): durata: 3 anni.

Il livello 6 Super non è previsto per il Settore Occhialeria.

Settore Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

- 1° Gruppo (livelli, 5°s, 6°, 7°)
durata: 5 anni
-2° Gruppo (livelli 4° e 5°)
durata: 4 anni
- 3° Gruppo (livello 3°, 2°)
durata: 3 anni

Per gli apprendisti del settore vetro artistico, le durate dell'apprendistato in nessun caso potranno essere inferiori a quelle determinate ai sensi della regolamentazione dell'apprendistato di cui al CCNL 11 luglio 2000. In tale ipotesi, la progressione retributiva sarà la medesima del Gruppo di pari durata.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

- 1° Gruppo (livelli, A e B)
durata: 5 anni
-2° Gruppo (livelli C e D)
durata: 4 anni
- 3° Gruppo (livello E)
durata: 3 anni

Resta inteso che le durate dell'apprendistato del livello E in nessun caso potranno essere inferiori a quelle determinate ai sensi della regolamentazione dell'apprendistato di cui al CCNL 30/03/1993 e dell'ipotesi di accordo del 29/01/1998. In tale ipotesi, la progressione retributiva sarà la medesima del II Gruppo.

Per gli impiegati amministrativi la durata è ridotta a 3 anni, a tutti gli effetti contrattuali ivi compresi quelli

retributivi. Per gli impiegati tecnici la durata è quella prevista dai rispettivi gruppi.
Agli apprendisti che all'atto dell'assunzione risultano essere in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di una laurea riconducibile alla qualifica da raggiungere, il periodo di durata del contratto di apprendistato è ridotto di 6 mesi.
Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.
Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.
Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

6bis - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato
Per i contrati di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.
Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.
Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.
Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.
I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

7 – Retribuzione
La retribuzione dell'apprendista è determinata mediante l'applicazione delle percentuali sotto indicate sulla retribuzione tabellare prevista dal presente CCNL, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato al lordo delle ritenute previdenziali.
Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.
La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Area Tessile Moda

Gruppi	*I sem*	*II sem*	*III sem*	*IV sem*	*V sem*	*VI sem*	*VII sem*	*VIII sem*	*IX sem*	*X sem*
1°	*70%*	*70%*	*75%*	*75%*	*85%*	*85%*	*88%*	*93%*	*93%*	*100%*
2°	*70%*	*70%*	*75%*	*75%*	*91%*	*91%*	*96%*	*100%*	*100%*	*100%*
3°	*70%*	*70%*	*75%*	*96%*	*100%*	*100%*				

Area Chimica Ceramica

Chimica, Gomma-Plastica, Vetro

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem	
1°	*70%*	*70%*	*75%*	*75%*	*85%*	*85%*	*90%*	*90%*	*95%*	*100%*	
2°	*70%*	*70%*	*75%*	*75%*	*80%*	*80%*	*90%*	*100%*			
3°	*70%*	*70%*	*75%*	*75%*	*80%*	*100%*					

Settore Ceramica, Terracotta, Gres e Decorazione di Piastrelle

Gruppi	*I sem*	*II sem*	*III sem*	*IV sem*	*V sem*	*VI sem*	*VII sem*	*VIII sem*	*IX sem*	*X sem*	
1°	*70%*	*70%*	*75%*	*75%*	*85%*	*85%*	*85%*	*85%*	*90%*	*100%*	
2°	*70%*	*70%*	*75%*	*75%*	*85%*	*85%*	*90%*	*100%*			
3°	*70%*	*70%*	*75%*	*75%*	*80%*	*100%*					

8 - Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale, redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del referente aziendale.

Il referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

Le parti allegano al presente accordo uno "schema tipo" di piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro. Il PFI potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del referente aziendale.

Lo stesso potrà essere integrato anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti pattuite allo stesso livello.

9 - Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili

formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o, in assenza di questi relativamente ad una specifica qualifica, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'Isfol i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi le parti potranno prendere a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.
Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.
L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere; la contrattazione collettiva regionale potrà prevedere altre forme di accreditamento di tali strutture formative esterne.
Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.
La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.
Conseguentemente, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e il monte ore andrà ridotto.

10 – Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un referente aziendale.
Il referente aziendale potrà essere il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, oppure un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'Impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

11 - Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro. sulla base del modello posto in allegato.

12- Trattamento economico per malattia e infortunio non sul lavoro

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati.
Tale disposizione si applica anche agli apprendisti in forza, assunti ai sensi della precedente normativa di legge.

13 - Ferie

Agli apprendisti trova applicazione quanto previsto in materia dal presente CCNL, rispettivamente per gli operai e per gli impiegati

14 - Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; l'insorgenza dello stato di malattia durante il periodo di preavviso non interrompe lo stesso e, pertanto, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

15 - Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale, in questo caso le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

16 - Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

I contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti confermano che i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati antecedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo ai sensi dell'art. 52 del previgente CCNL Area Tessile-Moda e ai sensi dell'art. 53 del previgente CCNL Area Chimica-Ceramica sono conformi a quanto previsto in materia di apprendistato dal D.lgs. 81/2015 e s.m.i sin dall'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo.

17 - Norme finali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva prevista del presente CCNL.

Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

Nelle province di Trento e Bolzano, in considerazione della loro particolare legislazione, la materia dell'apprendistato sarà disciplinata da specifici accordi di categoria da definirsi a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Nuovo Articolo - Contratto a tempo indeterminato per il reinserimento al lavoro a finalità formativa

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo presso le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto di reinserimento al lavoro a tempo indeterminato, applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel Settore di appartenenza dell'azienda, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni seppur in Settori diversi, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma.

Tale contratto può essere stipulato solo per le figure professionali inquadrate nei seguenti livelli contrattuali:

- Settori del Tessile/Moda (calzaturiero, pelletterie, pulitintolavanderie, ecc.) solo dal 3° livello al livello 6°S;
- Settori dell'Occhialeria solo dal 3° livello al livello 6;
- Settori del Chimico, Gomma/Plastica, Vetro solo dal 3° livello al livello 7°;
- Settori del Ceramica, Terracotta, Gres, decorazioni di piastrelle solo dal livello E al livello A.

E' altresì consentita l'assunzione con tale tipologia contrattuale di lavoratori provenienti dal medesimo Settore di appartenenza dell'azienda, a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma, e per le figure professionali inquadrate nei seguenti livelli contrattuali:

- Settori del Tessile/Moda (calzaturiero, pelletterie, pulitintolavanderie, ecc.) solo dal 4° livello al livello 6°S;
- Settori dell'occhialeria solo dal 4° livello al livello 6°;
- Settori del Chimico, Gomma/Plastica, Vetro solo dal 4° livello al livello 7°;
- Settori del Ceramica, Terracotta, Gres, decorazioni di piastrelle solo dal livello D al livello A.

Ai lavoratori suddetti si applicano tutte le previsioni economiche e normative del vigente CCNL, nonché tutti i trattamenti aziendali, la contrattazione di II livello, ove esistente.

Durante i primi 24 mesi l'inquadramento sarà così determinato:

- prima metà del periodo: due livelli inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto;
- seconda metà del periodo: un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto;

Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto in base alla tipologia di cui al presente articolo, la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.

Il contratto di cui al presente articolo deve essere stipulato in forma scritta con un periodo di prova non superiore a 6 mesi.

All'atto dell'assunzione l'azienda dovrà consegnare al lavoratore uno specifico ed apposito piano formativo, inerente la qualifica da conseguire.

La formazione atta ad acquisire la professionalità indicata nel piano formativo e nel contratto di assunzione dovrà essere svolta in azienda durante l'orario di lavoro, per tutta la durata dei 24 mesi.

Divieti

E' vietato il ricorso al lavoro di cui al presente articolo:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, FSBA, contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Le parti affidano all'Osservatorio di Sistema il compito di monitorare l'utilizzo del presente strumento contrattuale al quale le aziende debbono inviare annualmente il resoconto del ricorso a tale istituto contrattuale.

Nuovo Art. 9 Lavorazioni per conto terzi e responsabilità solidale negli appalti e nella sub-fornitura (Area Tessile-Moda)

Le parti stipulanti riaffermano con forza che il "lavoro" in Italia in qualsiasi forma, debba svolgersi nel rispetto delle normative di legge e delle previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, rispettando i dettami dell'Unione Europea in materia.
Le parti condannano, pertanto, il mancato rispetto delle disposizioni legislative e/o contrattuali, causa di dumping e concorrenza sleale da parte di alcuni operatori del settore nei confronti delle aziende operanti nel rispetto delle regole.
Nell'ambito delle proprie competenze, le parti, si impegnano, anche con il coinvolgimento degli organi ispettivi, a porre in essere attività di verifica, in tutti i passaggi della filiera produttiva, sulla corretta applicazione della normativa di legge e di contratto collettivo nonchè sull'applicazione della legge n.192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura nelle attività produttive" e dell'art. 29 del d.lgs. 276/2003, che in base alla sentenza della Corte Costituzionale n. 254/2017, è stato interpretato nel senso che "il committente è obbligato in solido (anche) con il sub-fornitore relativamente ai crediti lavorativi, contributivi e assicurativi dei dipendenti di questi"; ciò anche in mancanza di una pattuizione contrattuale fra committente e appaltatore/subappaltatore/subfornitore.
Al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori e delle Imprese artigiane operanti per conto terzi e in subfornitura dell'area Tessile Moda, le parti nella volontà di individuare norme a tutela della corretta concorrenza e dell'applicazione del presente CCNL concordano quanto segue:

1) Le aziende committenti lavorazioni a terzi, inseriranno nel contratto di commessa apposita clausola richiedente alle imprese esecutrici, operanti nel territorio nazionale, applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e delle leggi sul lavoro onde scongiurare l'utilizzo di clausole vessatorie. Le aziende terziste comunicheranno alle aziende committenti il contratto collettivo di lavoro da loro applicato.
Le aziende committenti devono ritenersi eticamente corresponsabili qualora eseguano esternazionalizzazioni di segmenti di attività, risparmiando sul costo del lavoro.
Le imprese committenti sono chiamate a vigilare sull'applicazione, da parte delle imprese operanti in filiera, circa la stipula di appalti o contratti di sub-fornitura nel rispetto della legge 192/1998 e sull'applicazione della normativa di legge e della contrattazione collettiva di settore.

2) L'osservatorio nazionale di settore avrà inoltre il compito di:
a) acquisire gli elementi necessari alla valutazione dei fenomeni di dumping sociale che possano alterare la competizione tra imprese e suggerire criteri di coerenza economica delle commesse, come pure strumenti oggettivi idonei per verificare la congruità degli affidamenti in caso di pluralità di committenza.
b) monitorare il corretto utilizzo di forme scritte dei contratti di subfornitura in conformità alle normative vigenti;
c) utilizzare tali dati, insieme ad ogni altro diversamente raccolto, per individuare eventuali situazioni di aziende che non diano applicazione al contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza e delle leggi sul lavoro;
d) promuovere nei confronti dei casi di cui al punto precedente le iniziative più opportune al fine di pervenire alla loro regolarizzazione;
e) comprovato il permanere della disapplicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di-pertinenza, invitare per un esame della situazione le ditte interessate alla committenza;
f) ove non sia diversamente possibile raggiungere l'obiettivo di far regolarizzare l'eventuale accertata esistenza di lavoro irregolare, prendere in esame la connessione tra le aziende per cui tale problema sussiste ed adottare le adeguate contromisure;
g) verificare il rispetto della "Clausola sociale" nelle aree di delocalizzazione;
h) verificare il rispetto dei CCNL da parte delle aziende committenti;

i) verificare il rispetto della legge n. 192/1998 relativa alla "Disciplina della sub-fornitura nelle attività produttive" o comunque i casi di subordinazione economica che si dovessero venire a creare nei confronti di aziende c/terzi da parte dei committenti.

3) A livello nazionale le parti effettueranno periodiche valutazioni dei fenomeni e dei risultati raggiunti, studiando gli strumenti più opportuni per il contenimento e il superamento delle situazioni irregolari, coordinando altresì, quando necessario, i lavori degli osservatori regionali che potranno organizzarsi anche attraverso specifiche commissioni all'uopo costituite.

4) Si conviene che le Parti a livello regionale/territoriale si attivino per favorire l'affermarsi di un ambiente idoneo allo sviluppo delle iniziative e delle realtà imprenditoriali, e l'utilizzazione, più corretta ed efficace possibile, delle azioni di sostegno per lo sviluppo, decise dal Governo, allo scopo di evitare che tali realtà siano poste fuori mercato e per promuovere iniziative finalizzate al miglioramento degli standard produttivi, alla tutela dell'occupazione, dei diritti dei lavoratori e alla positiva evoluzione delle relazioni sociali ed industriali nel territorio. In presenza del permanere di situazioni di marcata irregolarità, nonostante l'adozione dei provvedimenti e delle misure di cui ai precedenti commi, potranno infine attivarsi nei confronti degli Organismi competenti, per individuare possibili interventi.

Inoltre viene ricondotta cosi come previsto dall'art. 7, tra i compiti del comitato di indirizzo la costruzione di linee guida, da sottoporre alle parti sociali, in materia di legalità, contraffazione, irregolarità del lavoro, sulle forme di concorrenza sleale e dumping, sulla responsabilità nei confronti dei committenti e del consumatore finale.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti si impegnano a valutare l'inserimento nel presente articolato contrattuale degli esiti dell'azione congiunta condivisa con l'Avviso Comune sottoscritto il 14 dicembre 2017.

Nuovo articolo - Disciplina dei congedi parentali su base oraria

In recepimento del comma 1 ter dell'articolo 32 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151, il congedo parentale potrà essere fruito da parte di ciascun genitore anche su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In detto caso la fruizione su base oraria potrà essere ammessa per periodi pari a un minimo di 4 ore giornaliere, previa comunicazione da parte del lavoratore al datore di lavoro di 15 giorni e previo accordo fra le parti in relazione alla fungibilità del lavoratore e all'organizzazione aziendale ovvero dei turni di lavoro.

In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi previsti dal decreto legislativo 151 del 2001.

Artt. 50 e 50 bis Area Chimica-Ceramica

E' aggiunta la seguente disposizione:

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

FSBA/EBNA

Considerato che il meccanismo per richiedere "l'Assegno di Solidarietà" è sostanzialmente inutilizzabile per le Imprese dei Settori Tessile Abbigliamento Calzaturiero, la Parti concordano che chiederanno a EBNA/FSBA che le risorse destinate a tale strumento, vengano utilizzate per incrementare da 13 a 20 settimane "l'Assegno Ordinario", fermo restando la compatibilità finanziaria di tale operazione.

Aumenti retributivi – Una tantum

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi parametrati sui livelli di seguito indicati per ogni Settore a partire dal 1° gennaio 2018, 1° ottobre 2018, 1° giugno 2019 così come da tabelle che seguono.
Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a:

- 120 euro per i Settori dell'Area Tessile-Moda;
- 80 euro per i Settori dell'Area Chimica-Ceramica.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di marzo 2018, la seconda con la retribuzione del mese settembre 2018.
Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.
L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.
L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.
L'"una tantum è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.
Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di gennaio 2018.
L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Settore Abbigliamento

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2018	Seconda tranche dal 1°ottobre 2018	Terza tranche dal 1° giugno 2019	Incremento salariale a regime
3°	€ 15,00	€ 15,00	€ 15,00	€ 45,00

Settore Tessile Calzaturiero

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2018	Seconda tranche dal 1°ottobre 2018	Terza tranche dal 1° giugno 2019	Incremento salariale a regime
3°	€15,25	€ 15,00	€ 15,00	€ 45,25

Settore Lavorazioni a mano e su misura

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2018	Seconda tranche dal 1°ottobre 2018	Terza tranche dal 1° giugno 2019	Incremento salariale a regime
3°	€ 15,00	€ 15,00	€ 14,72	€ 44,72

Settore Pulitintolavanderie

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2018	Seconda tranche dal 1°ottobre 2018	Terza tranche dal 1° giugno 2019	Incremento salariale a regime
3°	€ 15,00	€ 15,00	€ 15,00	€ 45,00

Settore Occhialeria

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2018	Seconda tranche dal 1°ottobre 2018	Terza tranche dal 1° giugno 2019	Incremento salariale a regime
3°	€ 15,65	€ 15,00	€ 15,00	€ 45,65

Settore Chimica, Gomma Plastica, Vetro

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2018	Seconda tranche dal 1°ottobre 2018	Terza tranche dal 1° giugno 2019	Incremento salariale a regime
3°	€ 18,10	€ 15,00	€ 15,00	€ 48,10

Ceramica, Terracotta, Grès e Decorazione Piastrelle

Livello	Prima tranche dal 1° gennaio 2018	Seconda tranche dal 1°ottobre 2018	Terza tranche dal 1° giugno 2019	Incremento salariale a regime
E	€ 15,00	€ 15,00	€ 12,00	€ 42,00

Protocollo sulla legalità

Le parti riconoscono nella qualità del lavoro, nella creatività e nel saper fare, le caratteristiche fondamentali del sistema moda italiano. Il rispetto delle regole contrattuali e legislative rappresentano il presupposto per lo sviluppo equilibrato del mercato, qualificano i rapporti all'interno della filiera produttiva, incoraggiano la buona crescita per lo sviluppo compatibile.

L'attività economica nel nostro Paese "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali", così come disposto dal secondo e terzo comma dell'art.41 della Costituzione della Repubblica italiana.

La competizione è utile alla crescita se avviene nel pieno rispetto delle regole mentre è dannosa quando si sviluppa in modo sleale attraverso attività irregolari che producono distorsioni nel mercato, squilibri alla concorrenza, danni all'origine del prodotto Italiano.

Le parti a sostegno della legalità, intendono richiamare l'attenzione dell'opinione pubblica, quella delle proprie rappresentanze regionali e territoriali al fine di sviluppare iniziative a sostegno della cultura, inoltre in ragione delle diverse produzioni e della articolata specializzazione dei territori, le parti a livello regionale condivideranno le informazioni relative alla composizione del tessuto produttivo locale per individuare le azioni utili a contrastare il lavoro irregolare, anche attraverso l'adozione di specifici strumenti contrattuali.

In tal senso dovranno essere codificati contratti tipo da rintracciare nell'ambito della normativa degli appalti e della subfornitura che facciano emergere lo svolgimento conforme delle operazioni produttive che regolano il rapporto entro un contesto di correttezza e trasparenza, adottando parametri oggettivi espressione di una reale sostenibilità economica del processo produttivo.

Le parti, a livello nazionale, si impegnano a vigilare sulla applicazione delle norme contrattuali e manifestano la loro reciproca disponibilità a contribuire a supporto della parti regionali sviluppando una specifica sessione dell'osservatorio nazionale sulle dinamiche economiche e sociali dei territori.

Si impegnano inoltre a valorizzare il lavoro, la sua qualità e dignità a promuovere iniziative di sensibilizzazione verso il consumatore a sostegno dei diritti legati ai contratti, alle leggi e ai regolamenti che tutelano il lavoro, ritenendo che la gestione trasparente dei cicli della produzione, insieme al rispetto dei diritti dei lavoratori, sia la condizione alla quale non è possibile derogare, volendo promuovere, oltre che ai prodotti della filiera italiana, anche un modello economico e sociale responsabile, compatibile con i bisogni della comunità.

CNA Federmoda

CNA Produzione

CNA Artistico e Tradizionale

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

Confartigianato Moda

Confartigianato Chimica

Confartigianato Ceramica

Casartigiani

CLAAI

Roma, 14 dicembre 2017

AVVISO COMUNE

Le Parti in epigrafe, soggetti collettivi comparativamente più rappresentativi nei Settori Tessile, Moda, Chimica, Ceramica, riconoscono l'importanza che l'espressione "Made in Italy" ha assunto nel corso degli anni e la capacità della stessa di evocare, in tutto il mondo, la qualità dei prodotti italiani, e condividono le seguenti linee di indirizzo.

Principio della responsabilità solidale e sub-fornitura

La stretta connessione tra imprese che operano nella medesima filiera produttiva, sia essa della Moda come della Chimica, costituisce uno degli elementi di forza del sistema economico italiano.

Conseguentemente le Parti ritengono sia di interesse strategico, per l'intero sistema, che l'attività di impresa si possa svolgere nell'alveo della legalità e con la predisposizione di strumenti legali utili a contrastare fenomeni di concorrenza sleale derivanti dal non integrale rispetto delle norme del CCNL di Settore firmato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, e dalla mancata applicazione degli oneri fiscali e contributivi.

In tale quadro ritengono vada valorizzato il principio espresso dall'art. 29 del d.lgs. 276/2003, in materia di responsabilità solidale del committente nell'ambito del contratto di appalto, che la sentenza n. 254/2017 della Corte Costituzionale ha esteso al contratto di sub-fornitura di cui alla legge 192/1998. Così come sarebbe opportuno che la legge chiarisca che qualora le imprese terziste operino in regime di pluricommittenza, la responsabilità solidale deve essere suddivisa proporzionalmente al fatturato riconducibile a ciascun committente in un arco

temporale previsto dalla legge stessa, fermo restando la valutazione circa la sostenibilità e la congruità economica del rapporto commerciale.

Occorre dunque creare le necessarie premesse affinché i Committenti selezionino con più prudenza i propri contoterzisti di riferimento anche sulla base di valutazioni «qualitative» e non seguendo la logica perversa del massimo ribasso. L'obiettivo deve essere di favorire lo sviluppo virtuoso di quelle imprese contoterziste che mirano a stare sul mercato nella prospettiva di fidelizzare la Committenza ed eccellere nella qualità del prodotto.

Concorrenza sleale

La difficile situazione economica rende particolarmente arduo affrontare il sempre più dilagante fenomeno di concorrenza sleale, posto in essere sia da operatori abusivi che operano al di fuori della normativa sul lavoro e fiscale, con un ricorso sistematico al lavoro sommerso, sia attraverso un massiccio ricorso ad una subfornitura "distorta" al di sotto dei costi minimi del lavoro e della equa remunerazione del rischio di impresa, nonché al distacco irregolare.

Concorrenza sleale che, peraltro, oltre a danneggiare le aziende che operano correttamente sul mercato, incide sulla qualità del prodotto, a discapito dello stesso concetto di "Made in Italy" che ne potrebbe risultare irrimediabilmente danneggiato. Sono Creatività, Cultura d'impresa, etica e legalità, gli ingredienti che rappresentano il vero lusso del Made in Italy.

Questo fenomeno, dopo anni spesi a indirizzare l'economia verso un *modus operandi* di convivenza civile e correttezza professionale che oggi si è consolidata nella maggior parte degli operatori economici italiani, mina alla base questa convinzione.

E', quindi, indispensabile porre in essere un'attività di vigilanza con la previsione di correttivi efficaci, a pretesa del rispetto della normativa lavoristica e fiscale e sull'applicazione dei contratti di subfornitura, perseguendo al contempo politiche che consolidino ed accrescano la competitività del settore, garantendo una legale concorrenza tra le aziende.

In quest'ottica deve inoltre essere rilanciato il valore strategico della filiera, come un modello di produzione sostenibile nel mondo, tenendo conto della sua prevalente occupazione femminile e affrontando il tema del ricambio generazionale.

Il permanere in Italia di una filiera integra fa sì che la capacità creativa italiana si coniughi con un sistema produttivo basato su qualità dei processi, dei materiali, dei dettagli. Questo significa ridisegnare i rapporti all'interno della catena di fornitura, specialmente fra committenza e subfornitura, costruendo un "rating di valore" che non sia la sommatoria di indici economici e finanziari, ma integrato da elementi di sostenibilità economica, sociale, etica ed ambientale e basare su questo, la premialità di accesso ai contratti di appalto; una premialità che sia incentivazione a rispettare "il buon lavoro".

Inoltre, si evidenzia il progetto per l'«Etichettatura parlante» - riconosciuto ufficialmente dal Consiglio Nazionale Anticontraffazione - che, a conferma della bontà e dell'efficacia dell'iniziativa, lo ha inserito tra le eccellenze di riferimento nel piano strategico 2017 – 2018, per contrastare il fenomeno della falsificazione in un settore chiave dell'economia italiana, la Moda.

La spina dorsale del Sistema Produttivo Italiano è costituita da artigianato, piccole e medie imprese. E' fondamentale valorizzare le filiere, per non disperdere i saperi e le competenze in esse contenuti, necessari per tradurre la creatività e l'idea stilistica, in prodotto. Del resto, sempre più, oggi, vengono esaltati i valori dell'artigianato, come autentico patrimonio culturale, economico e sociale, del nostro paese.

Altresì si rende sempre più evidente la necessità di immettere nel settore nuova forza lavoro qualificata. Le competenze tecniche e manuali intrinseche alle produzioni italiane di qualità rappresentano il valore aggiunto del "Made in Italy" che spesso è sintetizzato in "bello e ben fatto". Abbiamo bisogno di produrre una specializzazione intelligente, che presuppone l'inserimento dei giovani nelle imprese. Il binomio Giovani e Imprese, va sostenuto anche attraverso i percorsi di alternanza scuola-lavoro, perché si "apprende facendo".

Si rende quindi necessario affrontare il tema dell'istruzione e della formazione tecnica e professionale al fine di un adeguamento alle esigenze per l'oggi e il domani dei settori, mettendo in campo azioni concrete per l'attrattività delle filiere. C'è un popolo, quello dei nativi digitali, con i quali va coniugato il mondo manifatturiero e dove va trovato il giusto equilibrio, fra innovazione e tradizione.

Alla luce di tutto quanto sopra, le Parti convengono sull'urgenza di richiedere una tavolo di confronto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché con il Ministero dello Sviluppo Economico e il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca per condividere azioni comuni da dedicare a settori di primaria rilevanza per il sistema economico e sociale del Paese.