

# ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO CALZATURE PELLI E CUIOIO

Addì, 26 Gennaio 2009, presso la sede dell'EBAM in Ancona tra

le Associazioni artigiane regionali delle Marche :

**CONFARTIGIANATO Imprese Marche**, rappresentata dal Presidente regionale di Categoria Giuseppe Mazzarella e dal Responsabile regionale Relazioni sindacali e contrattazione Marco Pantaleoni;

**C.N.A. Marche**, rappresentata dal Presidente regionale Federmoda Anna Piergiacomì, dal coordinatore regionale Luigi Silenzi e dal Responsabile dipartimento relazioni sindacali e contrattazione Valter Recchia;

**Casartigiani**, rappresentata dal Presidente Federazione regionale Claudio Massa;

**C.L.A.A.I.**, rappresentata dal Segretario Regionale Adolfo Giampaolo;

e

le Organizzazioni sindacali regionali delle Marche :

**FILTEA-CGIL**, rappresentata da Domenico Ticà, Claudio Morganti, Giorgio Catacchio, Giuseppe Santarelli e Paola Giovannozzi;

**FEMCA-CISL**, rappresentata da Alfonso Cifani, Piero Francia, Primo Antonelli e Sciore Erminio;

**UILTA-UIL**, rappresentata da Giuseppe Rometta;

si è stipulato il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane dei settori Tessile, Abbigliamento, Calzature, Pelli e Cuoio (come indicati nella "Sfera di applicazione" del CCNL 27/01/1998 così come integrato dall'Accordo 10/01/2008).

## *PREMESSA*

Le Parti considerano l'artigianato, ed al suo interno il comparto della moda (tessile-abbigliamento-calzature-pelletteria), una componente essenziale per l'economia e la società regionale, ai primissimi posti a livello nazionale e regionale per incidenza sugli indicatori economici ed occupazionali, nonostante le difficoltà congiunturali e strutturali finanziarie ed economiche evidenziate negli ultimi anni ed aggravatesi dal secondo semestre 2008. L'attuale fase economica, caratterizzata principalmente dai processi di globalizzazione dei mercati e di innovazione tecnologica, pone nuove e impegnative sfide al sistema produttivo regionale, ed in particolare all'artigianato del comparto moda. In questo ambito la prospettiva di riposizionamento del settore si intreccia, tra l'altro, con i processi di delocalizzazione produttiva e internazionalizzazione. In questa logica è decisiva la capacità innovativa e di competizione nei mercati delle singole imprese e del sistema nel suo insieme. Qualità di processo e di prodotto, trasferimento di tecnologie, reperimento e valorizzazione delle risorse umane, gestione manageriale delle imprese, sostegno alla commercializzazione sono le condizioni da affrontare per reggere le sfide competitive. Per il raggiungimento di questi obiettivi è necessario il rilancio di politiche di settore, attraverso la concertazione di politiche attive, la contrattazione e la bilateralità. Nella gestione concreta delle politiche finalizzate allo sviluppo è necessario garantire una adeguata valorizzazione dell'artigianato e della piccola impresa del TAC, volta ad un suo rafforzamento, per gli importanti livelli occupazionali in esse presenti, per la necessità improrogabile di processi d'innovazione e qualificazione nonché di formazione e aggiornamento professionale.

## *Art. 1 - RELAZIONI SINDACALI E SISTEMA INFORMATIVO*

Le Parti concordano sul rafforzamento delle relazioni sindacali nelle Marche, rendendole quindi sistema organico e strutturale che, tramite esami congiunti sulle materie di seguito sinteticamente elencate, consentano, oltre che migliorare le relazioni tra le rispettive Organizzazioni, una più approfondita conoscenza delle problematiche che investono l'artigianato del settore tessile-abbigliamento-calzature-pelletteria. Tali iniziative sono finalizzate al monitoraggio del settore, al fine di indirizzare gli interventi a favore dell'occupazione e allo sviluppo.

Pertanto, due volte all'anno ed in altre occasione su richiesta di una delle due Parti, si effettueranno incontri a livello regionale e/o di bacino territoriale, per valutare congiuntamente:

l'andamento demografico delle imprese artigiane suddivise per comparto; la dinamica occupazionale con riferimento all'inquadramento; l'andamento produttivo dei vari comparti del settore (la consistenza e la dinamica congiunturale delle imprese nonché le eventuali situazioni di crisi, di area o di comparto ); l'attività formativa e i relativi fabbisogni; i processi di innovazione tecnologica in corso; la costruzione di reti di mercato; i processi di internazionalizzazione; le iniziative volte a contrastare il fenomeno crescente del lavoro sommerso e dell'abusivismo nel settore.

## *Art. 2 - OSSERVATORIO REGIONALE DI SETTORE*

Per contribuire a dare compiuta attuazione al sistema di relazioni sindacali ed informativo previsto all'articolo precedente e dal CCNL, le Parti firmatarie il presente contratto concordano sull'istituzione di un Osservatorio di settore, nell'ambito dell'Osservatorio sull'artigianato dell'EBAM già esistente, che, avvalendosi dei dati prodotti da quest'ultimo e da altre banche-dati di istituti pubblici e privati, fornirà, a cadenza semestrale, i dati ed elaborazioni relativi agli andamenti economici ed occupazionali dei settori interessati al presente Contratto, nonché rispetto ai dati relativi agli ammortizzatori sociali in deroga.

In particolare, saranno indagati: l'andamento degli indicatori economici reperibili (quali fatturato, ordinativi, produttività, valore aggiunto, esportazioni, prezzi, costo materie prime, investimenti, ecc.); l'andamento degli indicatori del lavoro (quali occupati, qualifiche, livelli retributivi, regimi d'orario, lavoro straordinario, apprendistato, contratti a termine e altre tipologie contrattuali, lavoro a domicilio); l'andamento degli indicatori strutturali (quali numero imprese, imprese con dipendenti, distribuzione per addetti ecc.).

Inoltre, saranno effettuate specifiche ricerche ed approfondimenti sull'utilizzo da parte dei dipendenti delle imprese artigiane del TAC di eventuali sostanze a rischio.

Sarà nominato un Comitato tecnico-scientifico, composto da 8 esperti nominati dalle organizzazioni firmatarie del presente Contratto, che avrà il compito di indirizzare e coordinare l'attività dello stesso.

Le Parti, entro 30 giorni dalla firma del presente Contratto, nomineranno i componenti del Comitato e, successivamente, su proposta dello stesso, stabiliranno il

regolamento di funzionamento che potrà contenere anche le modalità di raccordo con il delegato territoriale alla sicurezza.

### *Art. 3 - FORMAZIONE PROFESSIONALE*

In considerazione dell'evoluzione tecnologica delle imprese del comparto, del mutamento dei fabbisogni dei saperi professionali conseguente all'accresciuta complessità del sistema dovuta alla globalizzazione e dell' esigenza dell'artigianato di avvalersi di professionalità adeguate al processo produttivo, sia numericamente che qualitativamente, e considerando il valore del patrimonio professionale e formativo costituito dall'impresa artigiana, le Parti contribuiranno ad individuare obiettivi, programmi e progetti specifici regionali e/o di distretto che, a partire dalle analisi dei fabbisogni effettuate da organismi pubblici e associativi, siano inerenti principalmente a:

- la promozione di azioni formative specifiche, rivolte prioritariamente ai lavoratori dipendenti ed anche agli imprenditori, con il sostegno di strutture e risorse pubbliche;
- la proposizione di iniziative formative volte ad accrescere e/o riprodurre conoscenze e competenze delle figure imprenditoriali, in conseguenza della maggiore complessità di governo dei fattori produttivi e del capitale relazionale;
- la valutazione delle opportunità presenti nella L.53/2000, art.5-6, relative ai congedi per la formazione, come espressamente previsto dai punti 11 e 12 del Verbale di rinnovo contrattuale nazionale del 10/01/2008;
- la valutazione e la proposta di programmi formativi specifici per l'apprendistato in relazione ai profili previsti dalle nuove disposizioni in materia;
- la valutazione e la proposta di programmi formativi in materia di sicurezza, in rapporto con la CPRA ;

### *Art. 4 - FORMAZIONE CONTINUA*

In materia di Formazione Continua le Parti assumono l'Accordo Interconfederale del 18/04/2007, come integrato dal Protocollo Regionale del 23/04/2008 e concordano sulla redazione di Piani formativi regionali di settore che consentano la presentazione di

Progetti di formazione a valere sugli inviti di Fondartigianato e sui Bandi regionali della L.236/93. Nell'immediato, valutate alcune prioritarie esigenze provenienti dai comparti abbigliamento e calzaturiero, le Parti concordano sulla redazione del Piano formativo regionale per le imprese artigiane e piccole imprese del comparto moda, da redigere entro 60 gg. dalla sigla del presente Verbale di Accordo.

Le parti inoltre stabiliscono di proporre iniziative di formazione e/o riqualificazione, finalizzata alla occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori del settore, rivolte al personale che beneficia di interventi degli ammortizzatori sociali previsti dalle vigenti normative, durante i periodi di inattività lavorativa concordando di incontrarsi entro 60 gg. dalla firma del presente CCRL per dare attuazione a quanto sopra.

La crescita professionale è elemento per la definizione e/o ridefinizione dei ruoli professionali e del relativo inquadramento.

#### *Art. 5 - ORARIO DI LAVORO*

In applicazione con quanto previsto all'ultimo comma dell' art. 23 del CCNL TAC, come modificato dall'Accordo del 10/01/2008, le Parti stabiliscono che le modalità applicative relative all'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro contrattuale - punti a) e b) - del citato art. 23 sono le seguenti:

- l'impresa comunicherà, con almeno 15 giorni di anticipo, ai lavoratori e alla Commissione di Bacino territorialmente competente, l'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario di lavoro prevista;
- ricevuta la modifica di richiesta dell'orario di lavoro, la Commissione di bacino svolgerà una funzione di Commissione tecnica territoriale riunendosi in tempo utile per esprimere un parere condiviso dai componenti;
- successivamente al consenso della commissione stessa si potrà dare attuazione al nuovo orario;
- nel caso vi fossero rilievi proposti dalla commissione, le parti si incontreranno per trovare le soluzioni più idonee;
- i lavoratori interessati percepiranno la normale retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro;
- se, alla verifica annuale dell'orario effettuato nel periodo considerato, si riscontrassero ore eccedenti la quarantesima, calcolate come media settimanale, queste verranno retribuite con la maggiorazione del 30%

Le parti entro il 31 dicembre 2009 si incontreranno per valutare i risultati di applicazione del presente articolo al fine di confermarne o meno le modalità operative.

#### *Art. 6 - FLESSIBILITA' E BANCA ORE*

Le parti concordano:

- a) sull'utilizzo previsto della flessibilità dell'orario, in attuazione di quanto stabilito all'art. 24 del CCNL. La flessibilità è attivata da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale o di Commissione bilaterale di Bacino e controfirmato dai lavoratori interessati. L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salve deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.
- b) in attuazione dell' art. 24bis e 25bis del CCNL, che impresa e lavoratore possano concordare il recupero delle ore eccedenti l'orario ordinario prestate con accumulo in una "banca ore individuale", comprendente anche la traduzione oraria delle maggiorazioni spettanti. Copia dell'accordo va inviata alla Commissione di Bacino territoriale.

Il recupero delle ore lavorate, eccedenti l'orario ordinario e delle corrispondenti maggiorazioni, avverrà entro massimo 12 mesi dall'inizio dell'accumulo attraverso la scelta primaria del lavoratore, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda e prioritariamente nei periodi di minor attività produttiva, e comunque prima del ricorso agli ammortizzatori sociali.

Trascorsi i periodi suindicati, dovranno essere liquidati al lavoratore gli importi corrispondenti, sulla base della paga oraria in atto a quella data, applicando le maggiorazioni previste dal CCNL.

#### *Art. 7 - CONTRATTO A TERMINE*

In attuazione dell'art. 18 del CCNL, così come modificato dall'accordo del 10/1/2008, le Parti concordano che oltre alle ipotesi previste al punto a), le imprese, possano assumere lavoratori con contratto a termine anche per:

- *esigenze transitorie di professionalità riguardanti la gestione produttiva, organizzativa e commerciale per le fasi di ideazione, finalizzata allo sviluppo ed alla*

*realizzazione di nuovi campionari per la partecipazione ad iniziative fieristiche promozionali e missioni commerciali.*

#### **Art. 8 - PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Le parti, in considerazione di quanto disposto dalla normativa in materia di disciplina per le forme di previdenza per l'erogazione di trattamenti pensionistici complementari, nonché da quanto previsto dal Verbale di Accordo nazionale del 10/04/2008 ed al fine di sviluppare un sempre più elevato livello di copertura previdenziale a favore dei lavoratori dipendenti da aziende del settore Tessile – Abbigliamento – Calzaturiero - Pellettiero della Regione Marche, si impegnano con iniziative congiunte, alla promozione del Fondo di Previdenza integrativa Artifond nel sistema delle imprese artigiane.

#### **Art. 9 - APPRENDISTATO**

Le Parti, nel ribadire la specificità e la strategicità dell'istituto contrattuale dell'apprendistato per il settore "Moda", si incontreranno per confrontarsi su quanto previsto dalla legislazione in vigore.

Nel contempo le Parti confermano che i profili formativi previsti nell'allegato 1 del rinnovo del CCNL del 10 gennaio 2008 predisposti dall'Isfol, sono di riferimento anche per la formazione esclusivamente aziendale.

#### **Art. 10 - PART-TIME**

La materia è disciplinata dalla legge 24/12/2007 n.247 e dall'Avviso comune del 24/04/2008.

Le imprese valuteranno prioritariamente le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, nei seguenti casi:

- esigenze di salute del dipendente;
- esigenze di salute dei familiari del dipendente, entro il 2° grado di parentela;
- esigenze personali e/o familiari;
- motivi di studio o partecipazione a corsi di formazione e/o specializzazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa e/o la possibilità di variare, in aumento o in decremento, la durata dell'orario di lavoro, dovrà prevedere il consenso scritto del dipendente e del datore di lavoro.

### *Art. 11 - INQUADRAMENTO PROFESSIONALE*

Le parti concordano di inoltrare, congiuntamente proprie proposte alla costituenda commissione nazionale, prevista dall'Accordo di rinnovo del CCNL del 10/1/2008, per il nuovo sistema d'inquadramento professionale.

### *Art. 12 - PARI OPPORTUNITA'*

Le parti concordano sulla necessità di promuovere la sperimentazione di accordi aziendali e/o territoriali di conciliazione dei tempi di lavoro e tempi di vita in base alle disposizioni di cui alla Legge 53/2000.

Uno strumento che qualifichi ed arricchisca, innovandola, l'organizzazione del lavoro. Tale azione si renderà particolarmente efficace se concertata con le istituzioni locali preposte alla predisposizione di servizi sul territorio.

### *Art. 13 - SALARIO*

Visto l'Accordo Interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa del 14 febbraio 2006 nonché l'accordo di rinnovo del CCNL del 10/1/2008, le Parti riconoscono la validità di una erogazione degli aumenti salariali come redistribuzione della produttività del lavoro sulla base dei seguenti parametri, che qui si intendono concordati tra le parti:

- a) variazione imprese/dipendenti occupati del settore – (35%)
- b) diminuzione sospensioni attività lavorativa e CIGS in deroga – EBAM – (10%)
- c) indice di produttività del settore – Tagliacarne e EBAM – (55%)

E' inoltre facoltà delle parti individuare, in sede di incontro annuale, altri indicatori ed elementi di indagine economica cui attenersi per la determinazione dei parametri di cui sopra.



Per l'anno 2010 le parti si incontreranno entro il 31 gennaio per verificare lo scostamento dei parametri tra l'anno di verifica e quello precedente stabilendo che:

- qualora la media degli scostamenti dei tre indicatori, calcolata con i pesi indicati in percentuale, indicati alle lettere a), b), e c), risulti negativa, non si darà luogo ad alcuna erogazione;
- qualora la media degli scostamenti dei tre indicatori, calcolata con i pesi indicati in percentuale, indicati alle lettere a), b), e c), risulti positiva, si darà luogo ad un premio di produttività per l'anno successivo.

Le erogazioni retributive previste dal presente articolo, considerata la loro natura riconducibile al secondo livello di contrattazione territoriale, e stante l'incertezza della loro corresponsione e del loro ammontare, nonché la correlazione con parametri individuati dalle parti sociali, atti a misurare elementi di produttività, di qualità e più in generale di competitività, hanno tutte le caratteristiche per usufruire dello sgravio contributivo di cui all'art. 1, commi 67-70, L. n. 247/2007 e del particolare regime fiscale previsto dall'art. 2 L. n. 126/2008.

Il Premio verrà erogato a partire dalla retribuzione del mese di gennaio ed evidenziato in busta paga come ERV (Elemento Retributivo Variabile) nelle quantità sotto indicate:

Tabella A:

**Settori: Tessile, Abbigliamento, Maglieria, Confezioni, Calzature, Pelli e Cuoio**

Livelli	1° aumento <b>gennaio 2009</b>	2° aumento <b>settembre 2009</b>	Totale	Parametri
6s	28,05	28,04	56,09	215
6	23,74	23,74	47,48	182
5	20,87	20,87	41,74	160
4	18,78	18,78	37,56	144
3	17,61	17,61	35,22	135
2	15,00	15,00	30,00	115
1	13,05	13,04	26,09	100

Alla scadenza del presente CCRL, le quantità salariali indicate nel presente articolo, i relativi parametri ed indicatori nonché le scadenze per il calcolo del premio rimarranno invariati per gli anni successivi, salvo quanto diversamente pattuito dalle Parti.

Per l'anno 2009, le Parti, avendo effettuato in data odierna la verifica dei dati in loro possesso relativi agli indicatori di produttività e avendo constatato uno scostamento positivo, considerano erogabile un premio di produttività suddiviso in quote mensili come indicato alla Tabella "A", con le medesime caratteristiche di variabilità sopra citate (L.135/97).

Pertanto dal 1° Gennaio 2009 si darà luogo al premio di produttività indicato nella tabella "A".

#### *Art. 14 – DECORRENZA E DURATA*

Il presente Contratto Collettivo regionale di lavoro ha validità dalla data di stipula al 31 Dicembre 2011.

Esso ha valore su tutto il territorio della regione Marche per i dipendenti delle imprese artigiane dei settori indicati in premessa.

Letto, approvato e sottoscritto.

Confartigianato Imprese Marche

FILTEA – CGIL

CNA Marche

FEMCA – CISL

Casartigiani

UILTA – UIL

C.L.A.A.I.