

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE TESSILE, ABBIGLIAMENTO, CALZATURE,
PULITINTOLAVANDERIE, OCCHIALERIA-OTTICA, CHIMICA,
GOMMA-PLASTICA E VETRO-CERAMICA DELLA REGIONE MARCHE**

PREMESSA

Consideriamo l'artigianato ed al suo interno il comparto della moda, 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, anche a causa della pandemia da COVID19 e per la situazione internazionale dovuta al conflitto Russo-Ucraino e Israeleo-Palestinese. 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 di internazionalizzazione. In questa logica è decisiva la capacità innovativa e di competizione nei mercati delle singole imprese e di tutto il sistema nel suo insieme.

Di fronte ad una dimensione di impresa sempre più internazionale, confermata dalla presenza nel nostro territorio di imprese multinazionali unitamente alle sfide poste dal mercato globale è necessario definire e incentivare percorsi finalizzati ad una collaborazione sempre più stretta tra le piccole e micro-imprese e alla creazione di consorzi e "unioni di filiera".

Qualità di processo e di prodotto, trasferimento di tecnologie, reperimento e valorizzazione delle risorse umane, gestione manageriale delle imprese, sostegno alla commercializzazione, allo sviluppo e all'internazionalizzazione 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, l'aggregazione di imprese e la bilateralità.

Nella gestione concreta delle politiche finalizzate allo sviluppo è necessario garantire una adeguata valorizzazione dell'artigianato e della piccola impresa del comparto Moda, 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.

CAMPO DI APPLICAZIONE

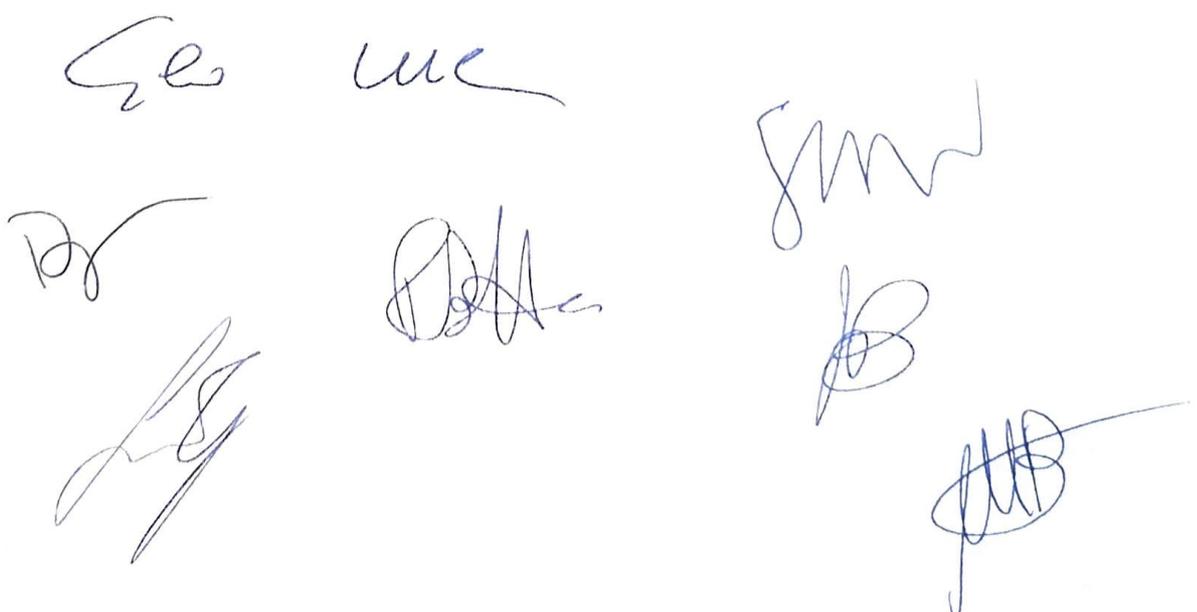
Il presente accordo si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane della Regione Marche che applicano il CCNL Area Tessile-Moda, Chimica e Ceramica che rientrano nella sfera di applicazione dei seguenti comparti: Tessile, Abbigliamento, Calzature, (di seguito denominato T.A.C.), Pulitintolavanderie, Occhialeria-Ottica, Chimica, Gomma-Plastica e Vetro-Ceramica.

RELAZIONI SINDACALI

Osservatorio regionale di settore

Per contribuire a dare compiuta attuazione al sistema di relazioni sindacali e informative come detto in premessa, le Parti Sociali concordano sulla necessità di istituire un Osservatorio specifico di settore, nell'ambito del già esistente Osservatorio sull'Artigianato dell'EBAM. Avvalendosi dei dati prodotti dal Tavolo della Moda istituito nella Regione Marche e di ulteriori dati di istituti pubblici e privati, verranno forniti, a cadenza semestrale, dati ed elaborazioni relativi agli andamenti economici ed occupazionali dei settori interessati al presente contratto, nonché un approfondimento anche dei dati relativi all'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

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) e l'andamento degli indicatori strutturali (quali numero imprese, imprese con dipendenti, distribuzione per addetti ecc.).



FORMAZIONE PROFESSIONALE

Consapevoli che lo sviluppo del tessuto produttivo regionale, non può prescindere dalla crescita professionale dei singoli lavoratori, le Parti ribadiscono che la formazione è una leva strategica e indispensabile per lo sviluppo dell'intero comparto artigiano marchigiano. Fermo restando quanto previsto dal CCNL ed in considerazione dell'evoluzione tecnologica e della crescita competitiva delle imprese, si ritiene necessario individuare i fabbisogni formativi ed i canali di finanziamento della formazione con l'ausilio dei dati dell'Osservatorio Regionale EBAM e dei dati prodotti dal Tavolo della Moda della Regione Marche.

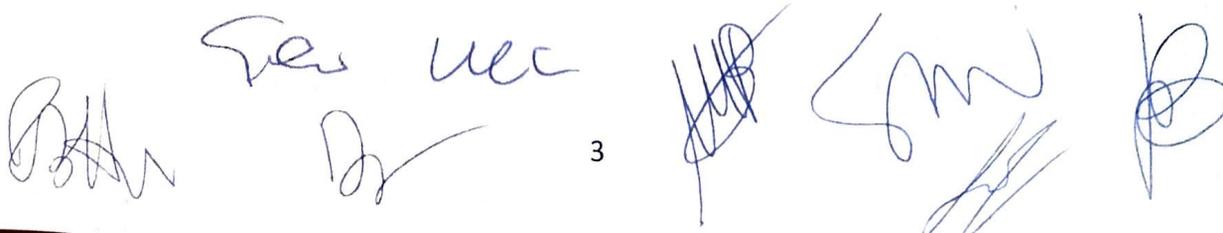
La formazione dovrebbe vertere in particolare su:

- Formazione in ingresso;
- Programmi formativi specifici sull'apprendistato;
- Azioni formative volte a migliorare la professionalità dei lavoratori a partire da quelli meno qualificati;
- Azioni formative per la trasmissione delle competenze;
- Azioni formative per l'aggiornamento delle competenze favorendo la rioccupazione dei lavoratori espulsi dal mercato del lavoro;
- Azioni formative per la creazione di nuove competenze volte alla riqualificazione di lavoratori disoccupati e inoccupati provenienti da altri settori professionali che intendono collocarsi all'interno dei settori di applicazione del presente CCRL;
- Azioni formative in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro in raccordo con l'OPRAM;
- Bandi e avvisi pubblici regionali.

La formazione è l'elemento fondamentale per definire ruoli professionali, crescita individuale e collettiva e dovrà essere la leva per la qualificazione e la riqualificazione dei lavoratori, per l'accrescimento delle competenze che dovranno essere sempre più adeguate all'evoluzione tecnologica delle produzioni ed alla crescente qualità dei prodotti.

Fondamentale per il perseguimento degli obiettivi sarà:

- cogliere le opportunità offerte da FONDARTIGIANATO e dai bandi Europei, Nazionali e Regionali;
- promuovere a favore delle imprese le iniziative formative reperibili in ambito regionale;
- monitorare le attività formative realizzate e le ricadute sull'occupazione;
- verificare l'efficacia della formazione erogata.



Le imprese, al fine di valorizzare i percorsi formativi e di aggiornamento, terranno in grande considerazione le competenze acquisite dai lavoratori dipendenti e la loro disponibilità ad una formazione continua.

I progetti formativi vengano sottoposti e condivisi anche con le OO.SS territoriali per l'eventuale sottoscrizione di un apposito accordo.

SALUTE/SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti concordano congiuntamente sul pieno coinvolgimento degli RLST, per il tramite di OPRAM, in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché nei casi di adozione di buone pratiche di sostenibilità ambientale che comportano il miglioramento dei processi produttivi, attraverso incontri da svolgersi all'interno delle ore previste dal CCNL art.16 prevedendo la partecipazione obbligatoria dell'RLST ad almeno una delle ore di assemblea.

ORARIO DI LAVORO, FLESSIBILITA', BANCA ORE INDIVIDUALE, PART-TIME, LAVORO INTERMITTENTE, LAVORO AGILE

Nel rispetto delle regole, delle procedure e del sistema di relazioni sindacali stabiliti dagli accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione degli schemi di orario previsti dal CCNL o diverse distribuzioni o articolazioni dell'orario settimanale saranno definite tramite apposito accordo da sottoscrivere con le OO.SS. e/o presso le Commissioni di Bacino Territoriali.

Le Parti considerando auspicabile il contenimento del ricorso allo straordinario e alle sospensioni di lavoro, definiscono l'utilizzo della flessibilità dell'orario, prevedendo la divulgazione capillare di tale opportunità tra imprese e lavoratori.

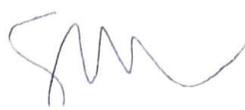
Flessibilità di orario

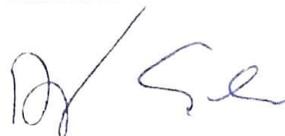
Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda e di parte di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali per un massimo di 100 ore nell'anno recuperabili entro 12 mesi solari dalla data di effettuazione.

La flessibilità è attivata da un accordo sindacale stipulato in sede aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente contratto regionale di lavoro o in Commissione Bilaterale di Bacino e controfirmato dai lavoratori interessati.

Banca ore individuale

Le Parti convengono che il lavoratore, ogni inizio anno e attraverso lettera scritta, possa richiedere di recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una banca ore individuale comprendente anche la traduzione oraria delle maggiorazioni spettanti. L'accordo tra impresa e lavoratore potrà prevedere, in alternativa, il pagamento della maggiorazione retribuita nel mese di competenza fermo







restando l'accantonamento per le ore di straordinario prestate. Il recupero potrà avvenire entro 18 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso scelta prioritaria del lavoratore, con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda: comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri lavoratori. Trascorso il periodo sopraindicato le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione e con le maggiorazioni previste dal CCNL corrente.

Part-Time

Verranno valutate 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 diretta e affine;
- 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.

Al fine di garantire l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le aziende valuteranno le richieste di part time che abbiano una durata massima di 6 mesi pervenute dalle lavoratrici o dai lavoratori alla scadenza del congedo parentale con un limite massimo del riconoscimento non superiore al 10% in aziende con più di 8 dipendenti.

Lavoro Agile

Fermo restando l'adesione volontaria del lavoratore a modalità di lavoro agile, si ritiene utile di definire nella contrattazione regionale i contenuti tipo dell'accordo individuale e l'informativa sulla salute e sicurezza previsti dagli artt.19 e 22 della Legge 81/2017. Si richiede inoltre che l'informativa sulla salute sicurezza, sottoscritta dal lavoratore, sia condivisa dal RLST per il tramite dell'OPRAM.

RAPPORTO DI LAVORO/DISCIPLINA DELLE MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

Fermo restando quanto previsto dal Dlgs. 104/22 ai lavoratori che svolgono una pluralità di mansioni (almeno tre), pur dello stesso livello, verrà riconosciuto un livello di inquadramento superiore rispetto a quello previsto dalla singola mansione.

FSBA/AIS

Le aziende che richiedono l'ammortizzatore sociale comunicheranno ai dipendenti, affiggendo nella predisposta bacheca aziendale, un'informativa avente ad oggetto il periodo interessato dalla sospensione.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

San.Arti. è il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'artigianato che si rivolge ai lavoratori delle imprese che applicano i CCNL sottoscritti dalle parti istitutive. Lo scopo del Fondo è fornire ai propri iscritti e agli aventi diritto, assistenza integrativa sanitaria e sociosanitaria. Trovano integrale recepimento, nella presente intesa, tutte le disposizioni sul Fondo nazionale di Assistenza Sanitaria dell'Artigianato San.Arti., derivanti dagli Accordi Interconfederali nazionali.

PERMESSI E CONGEDI AGGIUNTIVI

Al fine di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro e di rispondere alle esigenze dei dipendenti l'Azienda riconosce Permessi/Congedi retribuiti, per un massimo di quattro ore, in aggiunta a quelli previsti dal CCNL di riferimento da poter utilizzare nella seguente modalità:

- sostenere visite mediche specialistiche o per accompagnare i figli entro i 12 anni/familiari entro il 2° grado di parentela diretta e affini over 75 o con invalidità superiore al 50%;
- assistere i figli entro i 12 anni di età in caso di malattia;
- per consentire al padre o alla madre lavoratrice l'inserimento del figlio all'asilo nido;

Si riconosce inoltre alle vittime di violenza di genere, che il periodo di malattia, richiesto in seguito ad una violenza subita e in seguito all'inserimento nei percorsi certificati dai servizi sociali del comune di appartenenza, dai centri antiviolenza o dalle Case Rifugio di cui all'articolo 5-bis, decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito con modificazioni dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, non venga conteggiato nel comporta ai fini del mantenimento del posto di lavoro.

MOLESTIE E VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

Si ritiene di dover prevenire nelle aziende del settore, ogni atto lesivo della dignità e dell'integrità psico-fisica della persona che possa comportare qualsiasi forma di discriminazione e di ricatto sul lavoro. A tal fine si ritiene utile che l'OPRAM predisponga degli strumenti informativi e/o formativi adeguati e rivolti ai datori di lavoro, ai lavoratori ed ai loro rappresentanti.

ELEMENTO ECONOMICO PREGRESSO (ERP)

Dalla data di sottoscrizione del presente accordo tutti gli elementi economici consolidati e non riassorbibili di cui alla tabella "B" dell'Accordo Interconfederale regionale sulla bilateralità del 12 dicembre 2022, verranno mantenuti e continueranno ad essere corrisposti sotto la voce ERP (Elemento Retributivo Progresso).



ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Si riconosce l'incremento della quota di salario quale elemento economico regionale (EER), nella misura del 1,2% di quanto riportato nella tabella dell'allegato A dell'Accordo Interconfederale regionale sulla bilateralità del 12 dicembre 2022, livello 3 pari a 22,23 euro mese per i settori chimica-gomma-plastica-vetro e pari a 19,24 livello 3 settore moda.

L'Elemento Economico Regionale (EER) sarà pari a 12,85 euro/mese, parametro 100, livello 3, per i settori chimica-gomma-plastica-vetro e sarà pari a 9,86 euro/mese, parametro 100, livello 2, per il settore moda.

Abbigliamento / Calzature/Lav. a mano su misura / Pulitintolavanderie

LIV.	ERR	ERP
6S	13,53	18,28
6	12,67	15,91
5	11,61	14,20
4	10,73	12,76
3	10,29	11,52
2	9,86	10,33
1	9,31	9,14



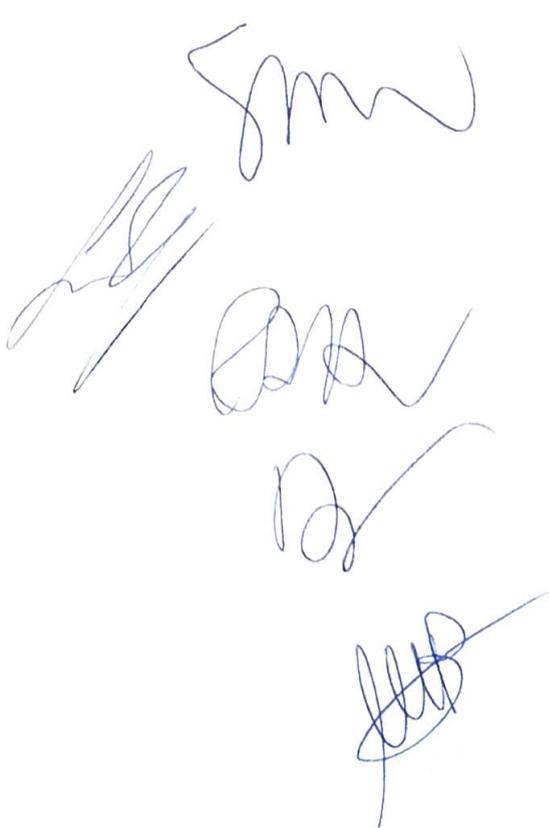
Occhialeria

LIV.	EER
6S	16,16
6	16,16
5	14,63
4	13,67
3	12,85
2	12,38
1	11,87



Chimica, gomma plastica, vetro

LIV.	ERR	ERP
7	17,07	35,07
6	15,94	31,65
5S	15,06	28,72
5	14,35	26,22
4	13,60	23,75
3	12,85	21,13
2	12,27	19
1	11,46	16,53



Ceramica

LIV.	ERR
A	16,05
B	14,65
C	13,88
D	13,32
E	12,85
F	12,43
G	11,72

WELFARE

Per l'anno 2024, nella mensilità di novembre e a decorrere dal 01/01/2025 nella mensilità di giugno di ogni anno, le aziende dovranno mettere a disposizione dei singoli lavoratori strumenti di welfare quali a titolo esemplificativo buoni spesa e/o buoni carburante, del valore complessivo di 110 euro.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, che superato il periodo di prova previsto dal CCNL, risultano in forza nel mese di giugno di ogni anno, ovvero i lavoratori:

- Con contratto a tempo indeterminato;
- Con contratto a tempo determinato che hanno maturato un'anzianità di almeno tre mesi consecutivi nella stessa azienda;

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita, i lavoratori con contratto intermittente qualora abbiano prestato nell'anno precedente un numero di giornate lavorate inferiore a 200, i dipendenti assunti con contratto di lavoro stagionale.

I valori non sono riproporzionati in caso di orario di lavoro part time.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda e/o trattamenti di miglior favore sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In aggiunta a quanto sopra e nel recepire l'accordo interconfederale regionale del 12/12/22, le parti concordano che, qualora le aziende non avessero provveduto al riconoscimento di quanto stabilito in tale accordo in termini di welfare aziendale pari a 110 euro, le stesse dovranno riconoscerlo con il cedolino del mese di Novembre 2024.



FONDO REGIONALE PARITETICO

Le Parti concordano nel caso in cui venga costituito il Fondo Regionale Bilaterale, di aderire congiuntamente prevedendo una contribuzione paritetica di almeno 1 (uno) euro che andrà dedotto dall'importo dell'Elemento Economico Regionale (EER).

QUOTE DI SERVIZIO CONTRATTUALE

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dalla firma ed entrata in vigore del presente, comunicherà che, a fronte dell'istituzione del CCRL, le OO.SS. stipulanti chiedono ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni medesime una quota di servizio contrattuale pari a euro 25,00 annui da trattenere sulla retribuzione relativa al mese di dicembre di ogni anno di vigenza del presente accordo. I lavoratori potranno rifiutare di aderire a tale richiesta comunicandolo per iscritto alla Direzione Aziendale entro il mese di novembre di ogni annualità di vigenza.

Le aziende daranno comunicazione alle OO.SS. del numero delle trattenute effettuate.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le Parti prevedono la possibilità per le aziende di erogare un premio di risultato, determinato tenendo conto di due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare rispetto ai propri risultati. Il Verbale di Accordo sulla Produttività dovrà essere sottoscritto in sede sindacale o in sede di Commissione Bilaterale di Bacino. L'accordo firmato verrà depositato nel sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Il primo indicatore è determinato da:

Rapporto tra fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio dei dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 70% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 2,0% sull'anno precedente a cui è calcolato. Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno è rapportato a coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi, valore 2

1 dipendente part time al 50% per 12 mesi, valore 0,50

Numero medio dei dipendenti nell'anno 2,50

Il secondo indicatore è determinato da:

Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. Questo indicatore determina il 30% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è pari o inferiore a 0,97.

Non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le ferie, i permessi, ROL, le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattie per patologie oncologiche e malattia che comportino ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104/92.

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784. il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa.

Esempio: 2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi (1784 ore), valore 3568

1 dipendente part time al 50% (892), valore 892

Ore lavorabili 4460, obiettivo da raggiungere 4417

Opzione welfare per il premio di produttività

L'azienda mette a disposizione dei lavoratori l'opzione di trasformare il valore del premio strumenti di welfare fino ad un massimo del 50% del valore del premio, tale premio sarà maggiorato del 10%. L'opzione di trasformazione del premio in strumenti di welfare spetta comunque al lavoratore.

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di luglio ai lavoratori in forza alla data della corresponsione, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente.

I part time riceveranno una quota di premi proporzionale al loro orario contrattuale.

Gli apprendisti percepiranno una quota di premio secondo lo scaglione percentuale di riferimento al momento dell'erogazione.

Le Parti si danno atto che il premio di produttività come sopra determinato costituisce erogazione annua comprensiva di ogni incidenza sugli istituti salariali di legge e contratto, ivi compreso il TFR.

Tale criterio opera anche con riferimento al valore di beni, servizi e rimborsi erogati al lavoratore che eserciti l'opzione per la conversione del 50% del premio in strumenti di welfare. (Rif. Accordo quadro territoriale del 14 febbraio 2017).

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro ha validità dal 01/10/2024 al 30/09/2028.

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



Ancona li 4 ottobre 2024

Confartigianato Imprese Marche

Fircom Accis Am

CNA Marche

Luca BIANCHI

Casartigiani

ma

C.L.A.A.I.

Orlando

FILCTEM - CGIL

D. Rossi - Pelli

FEMCA - CISL

UILTEC - UIL

[Signature]