SISTEMA MODA ITALIA

FEDERAZIONE TESSILE E MODA

SISTEMA MODA ITALIA E I SINDACATI NAZIONALI HANNO FIRMATO IL NUOVO CCNL PER IL SETTORE TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

L'Associazione, appartenente a Confindustria, ha firmato oggi con le parti sociali il Contratto Collettivo Nazionale di Settore per il periodo 2024-2027, introducendo importanti passaggi evolutivi in termini di welfare, pari dignità dei lavoratori e aggiornamento professionale degli addetti.
Il Tessile Abbigliamento, uno dei settori industriali più grandi in Italia, è composto da circa 40.000 imprese che occupano oltre 400.000 addetti.

In vista del rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro del settore Tessile Abbigliamento Moda per gli anni 2024-2027, Sistema Moda Italia, l'associazione – appartenente a Confindustria - che detiene la rappresentatività istituzionale dell'intero settore manifatturiero, si era data l'obiettivo di cogliere questa occasione, insieme ad altre, come una importante opportunità per rendere maggiormente attrattivo il lavoro nelle aziende, in particolare per i giovani talenti.
Diversi erano gli obiettivi, oggi raggiunti, ai quali l'associazione ambiva:

- la pari dignità di tutte le professioni e le qualifiche giuridiche (impiegati, intermedi, operai);
- il corretto bilanciamento tra lavoro e vita privata dei lavoratori;
- la centralità dell'aggiornamento e dello sviluppo delle competenze professionali sia per la competitività delle imprese che per una migliore occupabilità degli addetti;
- il consolidamento e l'allargamento del welfare contrattuale e della bilateralità;
- l'adeguamento delle retribuzioni contrattuali all'aumento del costo della vita.

L'Accordo di rinnovo raggiunto oggi,11 novembre 2024, tra Sistema Moda Italia e i sindacati Femca – CISL, Filctem – CGIL e Uiltec – UIL, dopo una trattativa intensa durata oltre sei mesi, contiene molte innovazioni che vanno nella direzione auspicata, inaugurando un nuovo percorso di relazioni positive e costruttive tra le Parti che potrà e dovrà essere ulteriormente implementato nel futuro.

Il Presidente **di SMI, Sergio Tamborini,** contestualmente alla firma del nuovo CCNL, ha commentato: *"Oggi, pur in un momento particolarmente difficile per tutta la filiera del tessile abbigliamento, abbiamo firmato un Contratto nazionale che segna l'inizio di un cambiamento positivo e costruttivo nel rapporto tra aziende e lavoratori. Accanto alle soluzioni di carattere economico è stato importante equilibrare da un lato le esigenze di professionalità ed efficienza delle imprese, dall'altro quelle di sicurezza, equità e bilanciamento vita-lavoro dei nostri collaboratori. In questo contesto, anche la rinnovata attenzione al welfare, quindi al benessere complessivo dei dipendenti, diventa un importante elemento di svolta per una relazione proficua tra aziende e lavoratori."*

FEDERAZIONE TESSILE E MODA
Via Alberto Riva Villasanta, 3
20145 Milano, Italia

tel. +39 02 64119001
fax +39 0266103667
www.sistemamodaitalia.it

C.F. 97414740155

SISTEMA MODA ITALIA

FEDERAZIONE TESSILE E MODA

I CONTENUTI DELL'ACCORDO

Decorrenza e durata

L'Accordo decorre dal 1° aprile 2024 e scadrà sia per la parte normativa che economica il 31 marzo 2027. Le modifiche normative introdotte decorrono dall'11 novembre 2024, se non è specificamente indicata una diversa decorrenza.
Si evidenzia che il documento firmato è una "Ipotesi di accordo", che nelle prossime settimane sarà sottoposto dai sindacati nazionali al voto dei lavoratori nelle assemblee aziendali prima della sua definitiva entrata in vigore.

Area economica: minimi retributivi e strumenti di welfare

Al fine di recuperare la perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni, verificatosi negli ultimi anni per effetto dell'aumento dell'inflazione e tenendo come riferimento le previsioni inflattive fino al 2027, le Parti hanno raggiunto un accordo che riesce a unire sia le legittime aspettative dei lavoratori sia il momento particolarmente difficile che sta investendo tutte le imprese della filiera.
Pertanto, è stato stabilito un incremento medio del minimo contrattuale (cosiddetto TEM) di **200,00 euro lordi** complessivi (al 4° livello dell'inquadramento), che sarà erogato in 3 tranches:

- **95,00** euro da dicembre 2024;
- **57,00** euro da gennaio 2026;
- **48,00** euro da gennaio 2027.

Tuttavia, con lo scopo di massimizzare il reddito netto a beneficio dei lavoratori, le Parti hanno riservato una parte delle risorse del rinnovo contrattuale, che saranno destinate ad essere poste a disposizione dei lavoratori sotto forma di importi spendibili in possibili varianti di welfare presenti sul mercato e consentite dalla normativa fiscale.
Tali importi sono stati definiti in complessivi **600,00 euro così distribuiti:**

- **200,00** euro entro il 31 dicembre 2024;
- **200,00** euro entro il 31 dicembre 2025;
- **200,00** euro entro il 31 dicembre 2026.

Questa innovazione, che potrà ovviamente essere armonizzata con analoghe iniziative già presenti o in fieri a livello aziendale, consentirà ai lavoratori di fruire di servizi con finalità sociale, di educazione e istruzione, di assistenza familiare, nonché di beni e servizi in natura (che, a seguito dei recenti interventi normativi, godono di esenzioni fiscali e contributive rilevanti) evitando al contempo di pesare eccessivamente sui costi delle aziende.
Infine, è stato adeguato il valore dell'Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), dovuto ai lavoratori nelle aziende in cui non è presente la contrattazione di secondo livello e non vi siano trattamenti

retributivi individuali aggiuntivi rispetto a quelli del CCNL: con decorrenza dal 2025 l'E.G.R. è stato elevato da 300,00 a **350,00 euro**.

Pari dignità tra operai, qualifiche intermedie e impiegati

L'Accordo di rinnovo del CCNL elimina le discipline normative speciali, esistenti da sempre nel Contratto nazionale, che dettavano una differente regolamentazione del rapporto di lavoro a seconda dell'appartenenza del lavoratore alle diverse qualifiche giuridiche: gli operai, gli intermedi e gli impiegati. Le Parti hanno convenuto che tali distinzioni sono largamente obsolete e sono state superate con un lavoro di sintesi ed integrazione: **con il nuovo Contratto nazionale è stata definita una sola disciplina normativa contrattuale generale, applicabile a tutti i lavoratori.** Le residuali differenze rimaste, dovute anche in alcuni specifici temi alla diversa disciplina di legge applicabile, saranno approfondite in futuro.
In particolare, l'intervento di integrazione in un'unica parte generale delle tre preesistenti discipline speciali ha portato a significative novità sui seguenti istituti contrattuali:

- le modalità di assunzione di giovani laureati o diplomati;
- la disciplina del trattamento economico di malattia, soprattutto per quanto riguarda le malattie brevi;
- la disciplina delle ferie;
- il periodo di preavviso contrattuale.

Interventi sul bilanciamento tra impegni di lavoro e vita privata

Si tratta di un tema che ha acquisito forte centralità nella valutazione delle scelte lavorative, soprattutto da parte dei giovani.
Con l'obiettivo di contemperare le esigenze private e familiari con la salvaguardia dell'efficienza dell'organizzazione del lavoro, le Parti hanno convenuto alcuni interventi che migliorano la disciplina esistente. Tra questi:

- l'agevolazione della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in favore dei genitori con figli fino a 3 anni di età;
- l'aumento delle ore straordinarie che possono essere accantonate dal lavoratore in banca ore;
- l'estensione dei permessi per decesso o grave infermità dei figli e del genitore del coniuge, del partner dell'unione civile e del convivente;
- i permessi per i genitori per le malattie dei figli minori;
- l'aspettativa per le terapie di fecondazione assistita;

- la nuova disciplina del preavviso per la fruizione dei congedi parentali;
- l'aggiornamento del CCNL rispetto alle normative vigenti in materia di adozione internazionale, permessi per genitori con figli con diagnosi di DSA, permessi per i donatori di midollo osseo, agevolazioni per invalidi civili, congedi per donne vittime di violenza;
- le linee guida in materia di ferie solidali.

Aggiornamento e sviluppo delle competenze professionali

Si tratta di un tema cruciale, sia per la competitività ed il futuro delle imprese del settore che per l'occupabilità dei lavoratori.

Le Parti hanno quindi convenuto di agire nelle seguenti direzioni:

- la definizione di un accordo, che consentirà di lavorare congiuntamente durante la vigenza contrattuale, anche con il supporto operativo del nuovo Ente Bilaterale Moda, per **riformare/aggiornare l'inquadramento contrattuale** dei lavoratori. Si tratta di un lavoro complesso, in considerazione della grande varietà ed articolazione dei processi produttivi e quindi dei profili professionali presenti nel settore, ma necessario per stimolare la crescita delle competenze dei lavoratori ed aiutare le imprese nel riconoscimento della professionalità.
- La definizione di un rinnovato investimento delle aziende nel campo della formazione continua, che si realizza, in particolare, nell'impegno di offrire occasioni di formazione a tutti i lavoratori per almeno **8 ore annue** nel 2025 e nel 2026. Le Parti, dal canto loro, saranno impegnate a coadiuvare le imprese nell'adempimento di tale impegno, con specifiche iniziative di supporto, attivate anche tramite il nuovo Ente Bilaterale Moda.
- Il potenziamento del diritto allo studio, in particolare con il riconoscimento di nuovi permessi-studio per i lavoratori studenti iscritti a corsi universitari, pari a **48 ore annue**.

Consolidamento e sviluppo del welfare contrattuale e della bilateralità

Le Parti hanno convenuto sull'importanza di proseguire il percorso, già intrapreso nei precedenti rinnovi, di consolidamento del welfare contrattuale, come sistema efficace di assistenza e protezione del lavoratore in tutte le fasi della vita.
Pertanto, sono stati definiti i seguenti interventi:

- l'aumento da gennaio 2026 da 15,00 a **18,00 euro mensili** del contributo obbligatorio a carico delle aziende per l'assistenza sanitaria integrativa, gestita per i lavoratori del settore da Sanimoda. Tale aumento contributivo è finalizzato ad un miglioramento delle prestazioni del piano sanitario base a disposizione di tutti i lavoratori e del loro nucleo familiare;

- l'aumento dal 2,00 al **2,30%** del contributo a carico delle aziende per il fondo di previdenza complementare, gestita per i lavoratori del settore da Previmoda;
- la conferma dell'assicurazione per la non autosufficienza (**L.T.C.**), gestita da Sanimoda;
- l'incremento da 0,20 a **0,24%** del contributo per l'assicurazione vita e invalidità, gestito da Previmoda.

Inoltre, le Parti hanno concordato la costituzione di un nuovo ente bilaterale denominato "**Ente Bilaterale Moda**" (E.B.M.), finanziato in via strutturale dalle imprese e dai lavoratori (con un contributo annuale di 6,00 euro complessivi per dipendente) che avrà lo scopo allo stesso tempo di:

- supportare le iniziative bilaterali delle Parti nazionali in favore di tutto il settore;
- completare il sistema di welfare contrattuale con nuovi servizi, operanti in sinergia con gli enti già esistenti Previmoda e Sanimoda.

Altri aspetti normativi

- **Contratti a termine**: sono state definite le causali contrattuali che, in applicazione della legge, consentono il prolungamento della durata dei contratti a termine da 12 a 24 mesi.
- **Partecipazione**: sono state definite le linee guida per l'implementazione nelle aziende di sistemi di partecipazione dei lavoratori.

Milano, 11 novembre 2024

Press Office:
Cristina Fava
m. +39 3356281872
crisfava@bravocomunicazione.com
comunicazione@sistemamodaitalia.it

SISTEMA MODA ITALIA

smi

FEDERAZIONE TESSILE E MODA

FEDERAZIONE TESSILE E MODA
Via Alberto Riva Villasanta, 3
20145 Milano, Italia

tel. +39 02 64119001
fax +39 0266103667
www.sistemamodaitalia.it

C.F. 97414740155

SISTEMA MODA ITALIA

smi

FEDERAZIONE TESSILE E MODA