

Novara, 29.11.2024

Spettabili
Cienti
Settore Tessile Abbigliamento Moda
(Industria Tessile)



Oggetto: sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore Tessile Abbigliamento moda.

Lo scorso 11 novembre c.a., Sistema Moda italia e Femca-Cisl, Filctem-Cgil, Uiltec-Uil hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le Imprese ed i Lavoratori del settore Tessile Abbigliamento Moda (cd. Tessili Industria).

La validità dell'accordo di rinnovo ha effetto retroattivo dal 1° aprile 2024; il contratto rinnovato scadrà, sia per la parte normativa che per quella economica, il 31 marzo 2027.

Le modifiche introdotte hanno efficacia dall'11 novembre 2024 (data di effettiva sottoscrizione dell'intesa), fatte salve le diverse decorrenze specificamente indicate nell'intesa per taluni istituti.

Evidenziamo che il documento di che trattasi è, allo stato, una "Ipotesi di accordo" che nelle prossime settimane sarà sottoposta dalle Organizzazioni Sindacali al voto dei lavoratori nelle assemblee aziendali per la sua definitiva ratifica, approvazione.

Seppur la definitiva validità dell'accordo è sottoposta alla condizione sospensiva (come oramai d'uso per ogni accordo di rinnovo dei contratti collettivi), riteniamo debba essere comunque data applicazione, quantomeno, alle clausole aventi contenuto economico con tempi di entrata in vigore assai brevi.

Ci riferiamo, in particolare, agli aumenti retributivi da riconoscere dal 1.12.2024 (vedasi il successivo paragrafo 1) e agli strumenti di welfare da mettere a disposizioni dei lavoratori entro il 31.12.2024 (vedasi, al proposito, il successivo punto 2).

* * * * *

Con la presente nota intendiamo informarVi a proposito delle modifiche di maggior rilevanza introdotte con il richiamato accordo di rinnovo.

dott. Stefano Cavallaro
Consulente del Lavoro

dott. Andrea Masciaga
Consulente del Lavoro

Barbara Bionda
Consulente del Lavoro

Studio di consulenza del lavoro Cavallaro, Masciaga, Bionda e Associati

Baluardo Partigiani, 11 - 28100 Novara - Tel. e Fax 0321.399208

Cod. Fisc. e P. IVA 02302910035

www.studiolcm.it info@studiolcm.it



1. Minimi retributivi

È previsto un incremento del minimo contrattuale (cosiddetto TEM), riferito al livello medio (il quarto) di euro 200,00 lordi, che sarà erogato in 3 tranches:

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

Riepiloghiamo nella sottostante tabella n. 1 gli aumenti contrattuali previsti per il triennio 2024-2027 e le relative decorrenze.

Liv.	Par.	1 ^a tranche	2 ^a tranche	3 ^a tranche
		Dicembre 2024	Gennaio 2026	Gennaio 2027
Euro				
8	127	120,65	72,39	60,96
7	120	114,00	68,40	57,60
6	112	106,40	63,84	53,76
5	105	99,75	59,85	50,40
4	100	95,00	57,00	48,00
3 bis	98	93,10	55,86	47,04
3	96	91,20	54,72	46,08
2 bis	93	88,35	53,01	44,64
2	91	86,45	51,87	43,68
1	(***)	90,32	90,32	90,32

Tabella 1

(***) Nota: Dal prossimo rinnovo il parametro per il 1° livello sarà 79.

Conseguentemente l'Elemento Retributivo Nazionale - E.R.N. - assumerà i seguenti valori mensili alle scadenze indicate:

Liv.	E.R.N. in Euro			
	fino a novembre 2024	da dicembre 2024	da gennaio 2026	da gennaio 2027
8	2.264,68	2.385,33	2.457,72	2.518,68
7	2.136,10	2.250,10	2.318,50	2.376,10
6	2.005,13	2.111,53	2.175,37	2.229,13
5	1.878,36	1.978,11	2.037,96	2.088,36
4	1.786,95	1.881,95	1.938,95	1.986,95
3 bis	1.745,98	1.839,08	1.894,94	1.941,98
3	1.707,25	1.798,45	1.853,17	1.899,25
2 bis	1.657,81	1.746,16	1.799,17	1.843,81
2	1.621,70	1.708,15	1.760,02	1.803,70
1	1.289,04	1.379,36	1.469,68	1.560,00
Viaggiatori e piazzisti				
1 ^a cat.	1.932,91	2.039,31	2.103,15	2.156,91
2 ^a cat.	1.823,07	1.922,82	1.982,67	2.033,07

Tabella 2

2. Strumenti di *welfare*

Le aziende dovranno inoltre mettere a disposizione dei propri Dipendenti strumenti di *welfare* del valore di:

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

I suddetti valori si intendono definiti in misura uguale per tutti i lavoratori; debbono essere riproporzionati ai mesi di lavoro nell'anno (dal 1° gennaio al 31 dicembre), considerando come mese intero la frazione pari o superiori a 15 giorni; s'intendono omnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.; sono utilizzabili dai lavoratori entro i 12 mesi successivi all'assegnazione.

Hanno diritto a tali importi i lavoratori in forza alla data di messa a disposizione, a patto che abbiano già superato il periodo di prova, assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato per un periodo di almeno 6 mesi.

Per i lavoratori *part time* gli importi saranno riproporzionati in relazione al minor orario ordinario contrattuale.

Non hanno diritto agli strumenti in discussione i lavoratori in aspettativa non retribuita.

3. Elemento di Garanzia Retributiva

Il valore dell'Elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.), che deve essere corrisposto ai lavoratori delle aziende in cui non è presente la contrattazione di secondo livello e non vi che non hanno riconosciuto trattamenti retributivi individuali aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, è stato elevato a 350,00 euro con decorrenza dal 2025.

4. Abrogazione dei capitoli II “Disposizioni per gli operai”, III “Disposizioni per le qualifiche speciali o intermedie” e IV “Disposizioni per gli impiegati”

Con l'accordo di rinnovo sono state eliminate le discipline normative speciali che dettavano una differente regolamentazione del rapporto di lavoro a seconda dell'appartenenza del lavoratore alle diverse qualifiche (categorie legali): gli operai, gli intermedi e gli impiegati. I capitoli II “Disposizioni per gli operai”, III “Disposizioni per le qualifiche speciali o intermedie” e IV “Disposizioni per gli impiegati” sono stati integralmente abrogati e sostituiti da una disciplina unitaria, applicabile a tutti i dipendenti (ad eccezione dei dirigenti).

Le differenze residue tra le discipline applicabili alle diverse categorie, specificamente indicate nei singoli articoli del novellato contratto, sono dovute - nell'interpretazione fornita dalle Parti stipulanti - *“(...) alle distinzioni ancora presenti nelle leggi oppure a residuali istituti storicamente datati che le parti, in via programmatica, si impegnano a superare nei prossimi rinnovi contrattuali.”*

5. Bilateralità e welfare contrattuale

Le Parti hanno inteso rafforzare il sistema di *welfare* contrattuale con il fine di migliorare le prestazioni garantite dal fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore (Sanimoda) e da quello di previdenza integrativa (Previmoda).

Hanno pertanto previsto:

- 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.

6. Aggiornamento e sviluppo delle competenze professionali

Le aziende dovranno offrire occasioni di formazione a tutti i lavoratori per almeno 8 ore annue nel 2025 e nel 2026.

L'accordo prevede altresì il potenziamento del diritto allo studio con il riconoscimento di nuovi permessi studio per i lavoratori iscritti a corsi universitari, pari a 48 ore annue.

7. Contratti a tempo determinato

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.

Per maggiori dettagli Vi rimandiamo al testo dell'accordo di rinnovo che potete scaricare al seguente link: [TessiliIndustria_rinnovo20241111firmato.pdf](#) oppure inquadrando il QR code in calce alla presente.

Siamo a Vostra disposizione per ogni utile chiarimento e valutazione.

Studio LCM


