

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO  
AREA TESSILE MODA**

**SEZIONE TESSILE MODA**

**PER I LAVORATORI DIPENDENTI DEI SETTORI  
TESSILE, ABBIGLIAMENTO, MODA,  
CALZATURE, PELLI E PULI-TINTO-LAVANDERIE  
ARTIGIANATO.**

**Decorrenza 01/01/2019 – 31/12/2021**

*[Handwritten signatures in blue ink]*

## VERBALE DI ACCORDO

In data odierna si sono incontrati: i sigg. Marco Gasparini, Jessica Lombardi e Lauro Borsato in rappresentanza di CNA Regionale, la Sig.ra Barbara Maccato in rappresentanza di Confartigianato Regionale, il Sig. Marco Agosti in rappresentanza di CASARTIGIANI Regionale, il Sig. Renato Rimondini in rappresentanza di CLAAI Regionale, le segreterie regionali di Filctem-CGIL rappresentata da Maritria Coi, Femca-CISL rappresentata da Maria Luisa Toschi e Roberto Giardiello, Uiltec-UIL rappresentata da Mariangela Occhiali, e si è convenuto il seguente testo, a integrazione per le normative precedentemente definite e non comprese nel presente testo, a modifica del contratto collettivo regionale per le parti ivi contenute, a valere per i dipendenti delle imprese artigiane operanti nei settori tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e pulitintolavanderie dell'Emilia Romagna. Quanto non espressamente abrogato delle norme derivanti dagli integrativi precedenti resta in vigore.

### Premessa

Il presente CCRL recepisce interamente l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017.

Pertanto il premio variabile correlato al CCRL del 22/01/2001 ha cessato i propri effetti e viene sostituito dal versamento previsto dalle Parti Sociali con il citato accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017 a favore delle prestazioni di welfare contrattuale per lavoratori e imprese e dal premio di produttività previsto dal presente Contratto Collettivo Regionale.

### Campo di applicazione

Il presente CCRL si applica ai dipendenti delle imprese artigiane dei settori tessile, abbigliamento, moda, calzature, pelli e pulitintolavanderie.

Sono esclusi i dipendenti da imprese artigiane del settore occhialeria.

### Permessi non retribuiti per lutto e gravi e documentati motivi familiari art.4 legge 53/2000

Oltre quanto previsto dall'articolo 4 Legge 53/2000 i lavoratori/lavoratrici potranno usufruire di 3 giorni in un anno solare di permesso non retribuito a fronte di eventi luttuosi e/o gravi e documentati motivi familiari riferiti al coniuge o al convivente (nel caso la convivenza sia regolarmente trascritta all'anagrafe secondo la vigente normativa) e parenti ascendenti, discendenti entro il 2° grado di parentela. La richiesta deve essere corredata da idonea certificazione attestante il decesso o la situazione riguardante il congiunto.

## Gestione dell'orario di lavoro

Per l'orario di lavoro valgono le norme fissate dal CCNL e dalla legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, le ore eccedenti la quarantesima sono da considerarsi prestazione straordinaria che verrà retribuita o recuperata (flessibilità e banca ore) secondo le modalità previste per questi istituti ai capitoli successivi e, ove non regolamentate, al contratto nazionale.

Le parti riconoscono che la qualità delle soluzioni organizzative, nella ricerca di un efficiente posizionamento competitivo del sistema delle imprese, si realizza anche attraverso l'individuazione di adeguate e specifiche articolazioni dell'orario lavorativo.

Pertanto, per migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive, per assecondare la variabilità delle richieste di mercato, per contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e per i periodi di sospensione del lavoro, le parti riconoscono idonea l'adozione di:

### Orario Multiperiodale

#### a) Articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale

In coerenza con quanto previsto dall'art. 3 comma 1 del Decreto Legislativo 66/03 si stabilisce che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 (quaranta) ore medie settimanali calcolate nell'arco di un quadrimestre mobile a decorrere dal momento in cui si attiva la nuova modalità di orario.

L'orario settimanale nel periodo di massima estensione non potrà eccedere le 48 ore settimanali, e la prestazione giornaliera non potrà superare le 10 ore; si stabilisce inoltre che nella giornata del sabato l'orario di lavoro terminerà comunque entro le ore 13,00 eccetto che per le imprese che hanno un nastro orario distribuito su 6 giorni.

L'impresa che intenderà fare ricorso a diversa articolazione dell'orario di lavoro settimanale, secondo lo schema dell'articolazione plurisettimanale, alternando periodi di incremento dell'orario di lavoro a periodi di decremento o viceversa, dovrà dare comunicazione di richiesta di utilizzo dell'articolazione plurisettimanale dell'orario con un preavviso di almeno 20 gg. alle OO. SS. territoriali di categoria, utilizzando il modulo Allegato 1. Le modalità applicative, relative all'articolazione plurisettimanale dell'orario contrattuale saranno definite congiuntamente e per iscritto in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori assistiti dalle rispettive rappresentanze sindacali.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione normale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario di lavoro.

Al termine del quadrimestre verrà effettuata una verifica, nel caso si riscontrassero ore eccedenti la quarantesima, calcolata come media del quadrimestre, queste verranno retribuite con la maggiorazione del lavoro straordinario prevista dal vigente CCNL e CCRL.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a horizontal line, and several other signatures on the right, some with initials and a small number '3' at the bottom right.

## Premio di produttività annuale

Il premio di produttività annuale discende dagli impegni assunti dalle Parti con l'Accordo Interconfederale - Intercategoriale del 27/09/2017 nel quale la quota base a disposizione era di 67 euro per l'Abbigliamento, 72 euro per il calzaturiero, 103 euro per le lavanderie al 3° livello.

Il Premio è calcolato su due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà verificare in base ai propri risultati. L'adesione al premio di produttività previsto dal CCRL, per poter beneficiare della detassazione, avviene attraverso il deposito da parte dell'azienda nell'apposito sito del Ministero del Lavoro, attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCRL (Allegato 2).

*Il primo indicatore è determinato da:*

- a) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 60% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 3,0% 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 si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando 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 l'intero anno considerato, 12 mesi =  $12/12 = 1 \times 2 = 2$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi =  $6/12 = 0,50$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi =  $4/12 = 0,33$

Il numero medio di dipendenti nell'anno risulta 2,83

Per il computo dell'inflazione verrà adottato l'indice ISTAT FOI (Famiglie di Operai ed Impiegati al netto dei tabacchi)

*Il secondo indicatore è determinato da:*

- b) Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. Questo indicatore determina il 40% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è superiore di 0,01 (+1%) rispetto all'anno precedente o pari o superiore a 0,97 e comunque non inferiore a 0,95.

Dalle ore lavorabili vanno detratte ferie, permessi, ROL e saranno determinate in un valore concordato dalle parti. Non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le assenze per infortunio sul

lavoro, maternità obbligatoria, malattia per patologie oncologiche e malattia che comporti ricovero ospedaliero, i giorni di carenza di malattia non retribuiti, sciopero, permessi ai sensi della L. 104. Le ore di maternità facoltativa saranno considerate neutre e non conteggiate sia nel totale delle ore lavorabili che nel totale delle ore lavorate. Ai lavoratori/lavoratrici che utilizzeranno permessi per maternità facoltativa nell'anno in cui è calcolato il parametro, il premio di produttività determinato dall'indicatore b) non sarà erogato.

Il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

Esempio (con valore concordato corrispondente a 1784 ore annue):

2 dipendenti a tempo pieno impiegati per l'intero anno considerato, 12 mesi =  $1784 \times 2 = 3.568$

1 dipendente part time impiegato al 50% dell'orario contrattuale per l'intero anno, 12 mesi =  $1784/2 = 892$

1 dipendente a tempo determinato impiegato a tempo pieno per 4 mesi =  $1784/12 = 148,6 \times 4 = 594,7$   
Ore lavorabili = 5.054,7

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

Gli indicatori sono alternativi, ovvero l'incremento dell'indicatore a) permette di detassare il premio complessivo se dovuto.

Il lavoratore potrà destinare il premio, se dovuto, in tutto o in parte al Fondo di Previdenza complementare di categoria.

Opzione Welfare: Ai sensi dell'art.6 del Decreto Interministeriale del 25/03/2016 (richiamato nell'accordo interconfederale intercategoriale regionale del 27/09/2017) i lavoratori potranno optare per la destinazione, fino ad un massimo del 50% del valore del premio, se dovuto, a prestazioni, opere, servizi corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese, aventi finalità di welfare. Tale previsione può essere opzionata unicamente dal lavoratore nel caso in cui l'impresa la metta a disposizione, la quota eventualmente opzionata dal lavoratore sarà maggiorata del 10% rispetto alla quota di premio corrispondente. La quota opzionata per prestazioni di welfare potrà essere utilizzata con le scadenze previste dall'erogatore del servizio.

Il premio complessivo di importo 103€ a parametro medio (3° livello) è composto dalla somma dei risultati dei due indicatori a) + b).

Il raggiungimento di un solo indicatore comporta l'erogazione della percentuale ad esso attribuita, ovvero 60% indicatore a) o 40% indicatore b).

**Tabella 1.a**

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
Importo 100% premio	171€	160€	135€	116€	103€	93€	79€

*[Handwritten signatures and scribbles are present around the table, including a large signature at the top right and several smaller ones below.]*

Le imprese che dovessero verificare l'impossibilità di raggiungimento dei risultati che danno luogo all'erogazione del premio dovranno comunicare la disponibilità a rendere noti in sede di bacino le risultanze comprovanti il mancato raggiungimento dei risultati aziendali utili al conseguimento del premio. Tale comunicazione va inviata entro il 30 giugno (Allegato 3), anche per il tramite della propria Associazione di categoria, alle O.O.S.S.T.T. firmatarie del Contratto Regionale.

L'incontro dovrà tenersi di norma entro 10 gg lavorativi dalla richiesta di incontro presso la sede del bacino territorialmente competente. La mancata risposta da parte delle OO.SS. entro il termine indicato costituirà silenzio assenso. Nel caso la documentazione aziendale dimostri il mancato raggiungimento sarà sottoscritto un verbale di presa d'atto. L'accertamento in sede di Bacino della documentazione contabile e amministrativa attestante il mancato raggiungimento dei parametri rende impossibile l'erogazione del premio.

Ogni comunicazione inerente le procedure sopradette dovrà essere inviata a mezzo PEC agli indirizzi indicati dalle organizzazioni sindacali ed elencati nel successivo Allegato 3, parte integrante del presente CCRL.

A partire dall'erogazione 2020 le aziende che raggiunsero solo uno dei parametri del premio ne daranno comunicazione, con le stesse modalità elencate sopra, anche per il tramite delle proprie Associazioni di categoria, alle O.O.S.S. territoriali firmatarie del presente CCRL le quali potranno chiedere unitariamente un incontro, presso la sede di bacino, entro 10 gg dalla comunicazione.

Nel caso in cui l'azienda non intenda accedere ai benefici fiscali previsti dalla normativa, attraverso la compilazione e l'invio dell'Allegato 2, sarà tenuta all'erogazione di un importo pari a € 137,00 a parametro medio (3° livello).

**Tabella 1.b**

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
Importo 100% premio	228€	213€	180€	155€	137€	124€	105€

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di luglio ai lavoratori in forza alla data di corresponsione, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente (le frazioni di mese sono considerate utili a fronte di almeno 16 giorni di calendario lavorati).

I part time riceveranno una quota di premio 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 di contratto, ivi compreso il TFR, in quanto se ne è tenuto conto in fase di quantificazione dello stesso. 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.

In considerazione del fatto che le parti non sono riuscite a raggiungere un accordo di rinnovo del presente CCRL entro l'anno 2018, così come previsto dall'accordo interconfederale - intercategoriale del 27/09/2017, si è convenuto di ripartire le competenze destinate all'anno 2018 nelle tre annualità successive, ovvero 2019, 2020, 2021, mantenendo inalterate le modalità per la determinazione ed erogazione del premio. Pertanto la sottostante tabella indica la quota di cui dovrà essere incrementato il valore del premio annuale qualora gli indicatori siano raggiunti:

**Tabella 2.a**

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
	57€	53€	45€	39€	34€	31€	26€

Pertanto, il premio di produttività variabile complessivamente a disposizione annualmente per la vigenza del presente CCRL è indicato nella tabella seguente:

**Tabella 3.a**

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
Importo 100% premio	228€	213€	180€	155€	137€	124€	105€

Per le aziende che non intendano accedere ai benefici fiscali previsti dalla normativa l'importo del premio sarà maggiorato della quota riportata nella seguente tabella:

**Tabella 2.b**

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
	76€	71€	60€	52€	46€	41€	35€

*W*

Pertanto il premio per le aziende che non intendano accedere ai benefici fiscali, risulta essere per ogni anno di vigenza contrattuale come indicato nella seguente tabella:

**Tabella 3.b**

*[Handwritten signatures and marks]*

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
Importo 100% premio	304€	284€	240€	207€	183€	165€	140€

Le Parti si danno atto che per i futuri rinnovi la base contrattuale rimane comunque quella individuata nella tabella n° 1.a.

In virtù del nuovo sistema di obiettivi e parametri introdotto dal presente integrativo, le Parti stipulanti il presente CCRL si incontreranno successivamente alla prima erogazione del premio di produttività al fine di valutare l'efficacia degli indicatori e i risultati raggiunti, per analizzarli. Successivamente si incontreranno annualmente entro il mese di settembre per valutare l'andamento dell'applicazione contrattuale.

Le Parti terranno conto delle valutazioni che emergeranno nel corso delle successive trattative.

Le Parti si danno atto che entro il 30 settembre 2019 provvederanno alla stesura aggiornata dei testi anche attraverso una razionalizzazione della regolamentazione derivante dalla pregressa contrattazione.

#### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto regionale decorre dal 1° gennaio 2019 ed avrà validità fino al 31/12/2021

Bologna, 3/05/2019

CNA

*Leno Berla*  
*Genica Benedi*

CONFARTIGIANATO

*[Signature]*

CASARTIGIANI

*[Signature]*

CLAAI

*[Signature]*

FILCTEM - CGIL

*[Signature]*

FEMCA - CISL

*[Signature]*

UILTEA - UIL

*[Signature]*



**(Allegato1)**

Alle OO. SS. territoriali  
FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL  
LL. SS.

All'EBER sede di Bacino

COMUNICAZIONE di richiesta utilizzo dell'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro

RAGIONE SOCIALE \_\_\_\_\_

INDIRIZZO\_CITTA' \_\_\_\_\_

ADERENTE A:

- CNA
- CONFARTIGIANATO
- CLAAI
- CASARTIGIANI
- Altro

La scrivente ritiene di doversi avvalere delle normative previste dal CCRL Tessile Abbigliamento Calzature del 3/05/2019 per le seguenti motivazioni

.....  
.....  
.....

Comunica altresì che il provvedimento riguarderà n° .....dipendenti addetti al  
..... su un totale di.....(oppure riguarderà tutto il personale dipendete).

**Richiede il confronto presso la sede di bacino di: .....entro il.....**

DATA \_\_\_\_\_



TIMBRO FIRMA





**Allegato 2**

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE AL PREMIO DI PRODUTTIVITA' DEL CCRL  
TESSILE, ABBIGLIAMENTO, CALZATURE, PULINTOLAVANDERIE ARTIGIANATO  
EMILIA ROMAGNA PER LA DETASSAZIONE DEI PREMI DI PRODUTTIVITA' E PER  
I SERVIZI DI WELFARE**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

In qualità di legale rappresentante della Società \_\_\_\_\_

Numero dipendenti \_\_\_\_\_

Codice fiscale \_\_\_\_\_ Partita Iva \_\_\_\_\_

Matricola Inps \_\_\_\_\_ Codice Ateco \_\_\_\_\_

Con sede legale in \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ TEL \_\_\_\_\_

Con sede operativa in \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Email \_\_\_\_\_

Preso atto di quanto contenuto nel CCRL indicato nel Titolo sottoscritto il 3/05/2019 da CNA, Confartigianato, Casartigiani, Claa, FILCTEM Cgil, FEMCA Cisl, UILTEC Uil Emilia Romagna

Dichiara sotto la propria responsabilità:

- La volontà di aderire al CCRL
- Di aver istituito il premio di risultato in applicazione del CCRL
- Il periodo di riferimento è l'anno solare 1 gennaio - 31 dicembre
- Di aver adottato i seguenti indicatori per la misurazione degli incrementi di produttività/efficienza:

a) Rapporto tra Fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio di dipendenti

 Several handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page, corresponding to the list of indicators.

dell'anno 60 % del premio complessivo

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale uguale o superiore al 3% 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 non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno si ottiene rapportando all'unità il numero dei dipendenti a Tempo Pieno impiegati per l'intero anno e rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

b) Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori 40% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è superiore a 0,01 (1%) rispetto all'anno precedente o pari o superiore a 0,97 e comunque non inferiore a 0,95

Dalle ore lavorabili vanno detratte ferie, permessi, ROL e saranno determinate in un valore concordato dalle parti. Non potranno essere sottratte dalle ore lavorate le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattia per patologie oncologiche e malattia che comporti ricovero ospedaliero, i giorni di carenza di malattia non retribuiti, sciopero, permessi ai sensi della L. 104.

Le ore di maternità facoltativa saranno considerate neutre e non conteggiate sia nel totale delle ore lavorabili che nel totale delle ore lavorate. Ai lavoratori/lavoratrici che utilizzeranno permessi per maternità facoltativa nell'anno in cui è calcolato il parametro, il premio di produttività determinato dall'indicatore b) non sarà erogato.

Il premio complessivo di importo 137€ a parametro medio (3° livello) è composto dalla somma dei risultati dei due indicatori a) + b).

Il raggiungimento di un solo indicatore comporta l'erogazione della percentuale ad esso attribuita, ovvero 60% indicatore a) o 40% indicatore b).

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
Importo 100% premio	228€	213€	180€	155€	137€	124€	105€

Data,.....

Timbro Firma del legale rappresentante

**Allegato 3**

Spett.

FILCTEM CGIL bacino di

FEMCA CISL bacino di

UILTEC UIL bacino di

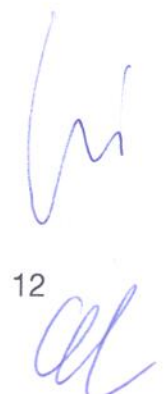
Oggetto: comunicazione di mancato raggiungimento Risultati per erogazione premio annuale CCRL TAC

La presente per comunicare che la scrivente azienda, dopo avere effettuato le verifiche annuali, utili alla erogazione del premio di produttività previsto dal CCRL TAC Artigianato 3/05/2019, non ha raggiunto i livelli minimi per la erogazione del premio di produttività per l'anno .....

Chiediamo l'incontro presso la sede di bacino entro e non oltre 10 giorni lavorativi dal ricevimento della presente

Data.....

Timbro Firma del legale rappresentante





**Allegato 4 (elenco indirizzi PEC O.O.S.S. di categoria territoriali firmatarie del CCRL)**

**FILCTEM – CGIL**

**FEMCA – CISL**

**UILTEC - UIL**



