

# RINNOVO CONTRATTUALE: PENNE SPAZZOLE E PENNELLI – AZIENDE INDUSTRIALI

*In data **22 novembre 2016**, tra ASSOSCRITTURA, ASSOSPAZZOLE, FILCTEM – CGIL, FEMCA – CISL, UILTEC – UIL, è stata stipulata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 27 novembre 2013 per i lavoratori dipendenti dalle industrie produttrici di penne spazzole e pennelli, scaduto il 31 dicembre 2015.*

## **Decorrenza e durata**

Il contratto ha validità triennale, decorre dal **1° gennaio 2016** e scade il **31 dicembre 2018**, sia per la parte normativa che per quella economica.

I singoli istituti decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione dell'intesa, ove non sia specificatamente indicata una diversa decorrenza.

## **Incrementi retributivi**

Le parti hanno convenuto un aumento a regime dei minimi contrattuali pari a 70,00 euro per il 3° livello, con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento.

Tale somma viene erogata in 3 tranches:

- 28,00 euro a partire dal 1° gennaio 2017;
- 21,00 euro a partire dal 1° maggio 2017;
- 21,00 euro a partire dal 1° febbraio 2018.

## **Minimi retributivi**

I nuovi importi del minimo tabellare, calcolati redazionalmente, risultano i seguenti:

### **Minimi a partire dal**

<b>Livello</b>	<b>1° gennaio 2017</b>	<b>1° maggio 2017</b>	<b>1° febbraio 2018</b>
7Q	1.571,13	1.598,92	1.626,71
7	1.571,13	1.598,92	1.626,71
6	1.398,46	1.424,32	1.450,18
5	1.304,45	1.329,02	1.353,59
4S	1.217,83	1.241,10	1.264,37
4	1.165,01	1.187,20	1.209,39

3S	1.127,45	1.149,04	1.170,63
3	1.087,33	1.108,33	1.129,33
2	1.003,15	1.022,54	1.041,93
1	701,83	713,95	726,07

## Elemento perequativo

L'ipotesi di accordo stabilisce gli importi lordi per gli anni 2016, 2017 e 2018 da riconoscere (con la retribuzione del mese di dicembre) a titolo perequativo, onnicomprensivi e non incidenti sul TFR, in assenza di contrattazione collettiva aziendale o qualora la stessa si chiudesse senza un formale accordo entro il mese di novembre di ciascun anno.

<b>Importo</b>	<b>Erogazione con retribuzione di</b>
265,00	dicembre 2016
265,00	dicembre 2017
275,00	dicembre 2018

## Cambiamento e cumulo di mansioni

In base alle esigenze organizzative aziendali è ammessa l'assegnazione temporanea del lavoratore a mansioni diverse da quelle inerenti il suo livello, a condizione che ciò non comporti alcun peggioramento economico, né alcun mutamento sostanziale del suo inquadramento. In tale eventualità, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle nuove mansioni per il periodo riguardante il loro svolgimento, se queste afferiscono al livello superiore.

L'effettuazione di mansioni di livello superiore in sostituzione di altro lavoratore assente per motivi per cui è prevista la conservazione del posto non determina il passaggio di livello, salva l'ipotesi di conferma nelle mansioni dovuta al mancato rientro del sostituito.

In caso di disimpegno continuativo di mansioni superiori al proprio livello (salvo la suddetta sostituzione temporanea) si verifica il passaggio definitivo nel livello superiore dopo 6 mesi. Agli effetti del passaggio di livello il disimpegno delle mansioni di livello superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai suddetti termini sia compresa in un massimo di 18 mesi.

## Permessi

A partire dal 1° gennaio 2017 si conviene il riconoscimento di 4 giorni (in precedenza 3 giorni) di permesso retribuito per ricoveri ospedalieri di figli di età inferiore a 8 anni (previa presentazione del relativo certificato di ricovero), purché il dipendente abbia già fruito il totale delle ore di ROL e banca ore maturate alla fine del mese precedente.

In sede di stesura del CCNL è prevista la definizione della disciplina di frazionamento dell'aspettativa non retribuita in caso di adozioni internazionali.

## Lavoro a tempo parziale

### *Trasformazione*

Le domande di trasformazione del rapporto lavorativo da tempo pieno a tempo parziale saranno accolte dalle aziende, entro il limite complessivo dell'8% nelle seguenti ipotesi:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore;
- assistenza ad una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che necessita di assistenza continua;
- frequenza di corsi di formazione continua (ove non osti l'infungibilità delle mansioni svolte), correlati all'attività aziendale e per la durata degli stessi.

Inoltre, saranno accolte, nel limite di un ulteriore 2%, le richieste di trasformazione con scadenza predefinita dei lavoratori che rientrano dal congedo di maternità/paternità o per documentate esigenze di cura del bambino di età non superiore a 13 anni.

Infine, si precisa che la trasformazione del rapporto lavorativo a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale è concessa ai lavoratori affetti

- da patologie oncologiche, nonché
- da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

### *Lavoro supplementare*

Si ricorda che le eventuali ore di lavoro supplementare prestate saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata forfettariamente nella misura del 24% per comprendervi l'incidenza e i riflessi degli istituti indiretti e differiti.

### *Clausole elastiche*

Sussiste la possibilità di apporre al contratto clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata (nel limite massimo del 50% dell'orario contrattuale).

L'attivazione di tali clausole da parte del datore di lavoro dovrà avvenire con un preavviso minimo di 3 giorni ed è stabilito, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione forfettaria del 15%.

La variazione della collocazione temporale della prestazione e la sua variazione in aumento non comportano diritto alla compensazione nelle ipotesi in cui le stesse siano espressamente richieste dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

## Contratto a tempo determinato

Le Parti convengono che l'assunzione a tempo determinato avviene nel rispetto delle disposizioni legislative (artt. 19 – 29 del D.Lgs n. 81/2015).

### *Limiti quantitativi*

Ferme restando le ipotesi di esenzione, il numero complessivo massimo dei contratti a termine stipulati dal ciascun datore di lavoro (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato) è pari al 25% medio su base annua del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5). Tale percentuale è elevabile mediante accordo aziendale.

È prevista, altresì, l'esenzione dal limite dei contratti a termine conclusi nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi (elevato a 18 mesi per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno ex T.U. approvato con DPR n. 218/1978).

L'incremento dei suddetti periodi è ammesso tramite accordo aziendale.

### *Intervalli temporali*

Viene confermato che le previsioni in tema di intervalli temporali fra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro; l'individuazione di ulteriori casi è demandata alla contrattazione aziendale.

## **Somministrazione a tempo determinato**

Salvo le fattispecie comunque esenti da limiti quantitativi, la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 10% (elevabile con accordo aziendale) dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato (le frazioni sono sempre arrotondate all'unità superiore).

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 10 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva (art. 3, Legge n. 68/1999).

Per tutta la durata della missione presso l'azienda, i lavoratori somministrati hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei lavoratori di pari livello dell'impresa utilizzatrice.

## **Assistenza sanitaria integrativa**

Viene assunto l'impegno a garantire a tutti i dipendenti un fondo di assistenza sanitaria integrativa entro il 1° luglio 2017. A tale scopo le Parti convengono:

- di finanziare tale fondo con un contributo mensile, a carico delle imprese, di 8,00 euro (per 12 mensilità) per ogni lavoratore non in prova, a tempo indeterminato o a tempo determinato pari o superiore a 12 mesi con decorrenza dal 13° mese;
- di avviare entro il 1° marzo 2017 i lavori per l'adesione ad un fondo intersettoriale sanitario del settore Moda qualora venga costituito o, in sua assenza, ad altro analogo fondo di natura contrattuale;
- l'abrogazione con effetto dal 1° gennaio 2012 della disposizione sul finanziamento di cui all'art. 52, comma 3 del CCNL;
- il finanziamento non concerne le imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con costi pari o superiori al suddetto.

Nell'ipotesi di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza nel Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con la RSU.

## **Previdenza complementare**

A decorrere dal 1° luglio 2017 è previsto un contributo a carico dell'azienda pari allo 0,20% del minimo tabellare, contingenza, EDR, aggiuntivo a quello destinato alla previdenza complementare, da destinare integralmente al Fondo per il finanziamento di una assicurazione sulla premorienza e invalidità permanente a beneficio dei lavoratori iscritti al Fondo previdenziale stesso.

Si conviene l'esenzione dal suddetto versamento delle aziende che, sulla base di un accordo o regolamento aziendale, abbiano già stipulato analoga ed equivalente assicurazione a beneficio dei propri lavoratori dipendenti iscritti al Fondo.