CONFINDUSTRIA
Alto Milanese

CCNL industria delle calzature - Accordo di rinnovo - Sintesi

Circolare 681 del 01/08/2024 - Lavoro e Previdenza

Con riferimento all'oggetto, trasmettiamo una breve sintesi dell'intesa raggiunta predisposta da Assocalzaturifici.

Il nuovo contratto decorre dal 1° gennaio 2024 e avrà durata fino al 31 dicembre 2026, per un totale di 36 mesi.

La Componente Economica

In virtù di quanto sottoscritto, i primi 7 mesi del corrente anno di vigenza non prevedono incrementi salariali e non dovrà essere corrisposto alcun arretrato. Gli aumenti, pari a 191 euro lordi a regime e riparametrati al 4° livello, saranno erogati in tre tranche. La prima a partire dal mese di agosto 2024, mentre la seconda e la terza rispettivamente a partire dai mesi di agosto 2025 e agosto 2026.

Di seguito, riportiamo la tabella degli incrementi retributivi e dei nuovi minimi contrattuali.

Incrementi salariali

Decorrenze e importi degli aumenti

Livelli	01/08/2024	01/08/2025	01/08/2026	TOTALI	Scala parametrale
8°	€ 110,70	€ 62,73	€ 61,50	€ 234,93	123
7°	€ 108,00	€ 61,20	€ 60,00	€ 229,20	120
6°	€ 98,10	€ 55,59	€ 54,50	€ 208,19	109
5°	€ 92,70	€ 52,53	€ 51,50	€ 196,73	103
4°	€ 90,00	€ 51,00	€ 50,00	€ 191,00	100
3° super	€ 87,30	€ 49,47	€ 48,50	€ 185,27	97
3°	€ 85,50	€ 48,45	€ 47,50	€ 181,45	95
2° super	€ 81,90	€ 46,41	€ 45,50	€ 173,81	91

2°	€ 81,00	€ 45,90	€ 45,00	€ 171,90	90
1°	€ 48,60	€ 27,54	€ 27,00	€ 103,14	54

Limitatamente al primo livello, fermo restando il mantenimento della scala parametrale utile al calcolo dei futuri aumenti contrattuali, la retribuzione minima, in aggiunta a quanto sopra concordato, è incrementata di un ulteriore importo pari a 186,76 euro lordi a partire dal 1° gennaio 2025.

Per tale motivo, la retribuzione del 1° livello sarà pari a euro 1502,46 a partire da gennaio 2025, euro 1530,00 lordi da agosto 2025 e euro 1557,00 lordi da agosto 2026.

Di conseguenza, i nuovi minimi contrattuali assumeranno i seguenti valori mensili alle scadenze sotto indicate:

Livelli	01/08/2024	01/01/2025	01/08/2025	01/08/2026
8°	€ 2.384,90	€ 2.384,90	€ 2.447,63	€ 2.509,13
7°	€ 2.234,50	€ 2.234,50	€ 2.295,70	€ 2.355,70
6°	€ 2.053,70	€ 2.053,70	€ 2.109,29	€ 2.163,79
5°	€ 1.950,40	€ 1.950,40	€ 2.002,93	€ 2.054,43
4°	€ 1.879,50	€ 1.879,50	€ 1.930,50	€ 1.980,50
3° super	€ 1.835,10	€ 1.835,10	€ 1.884,57	€ 1.933,07
3°	€ 1.795,50	€ 1.795,50	€ 1.843,95	€ 1.891,45
2° super	€ 1.740,80	€ 1.740,80	€ 1.787,21	€ 1.832,71
2°	€ 1.705,50	€ 1.705,50	€ 1.751,40	€ 1.796,40
1°	€ 1.315,70	€ 1.502,46	€ 1.530,00	€ 1.557,00

L'indennità di funzione pari ad € 41,31 mensili prevista ai lavoratori con qualifica di quadro dal 1° Settembre 1995 viene mantenuta. Tale indennità è assorbibile dai superminimi individuali.

In merito all' Elemento di Garanzia Retributiva, malgrado la richiesta contenuta nella piattaforma e fortemente ribadita al tavolo negoziale, rimane confermato l'importo attuale pari a 300 euro lordi da erogare solo a quei dipendenti che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi.

Rimane, altresì, inteso che, a livello aziendale e con accordi sottoscritti con la RSU e/o le OOSS di categoria, si potrà definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'e.g.r. in caso di situazione di crisi che abbiano prodotto il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Sanimoda

Con decorrenza a far data dal 1° gennaio 2025, è stato deciso di fornire una assistenza economica, per tutta la vita, a quei lavoratori che dovessero, per malattia o infortunio, diventare non autosufficienti. Questa assicurazione contro la non autosufficienza (LTC) sarà finanziata dalle imprese con un contributo, per ogni dipendente, pari a 2 euro/mese per 12 mensilità.

A far data, poi, dal 1° gennaio 2026, al fine di elevare il livello delle prestazioni sanitarie, con il passaggio al "Piano Sanitario Premium", il contributo mensile a carico delle imprese sarà incrementato di 3 euro per ogni dipendente, passando dagli attuali 12 euro a 15 euro per 12 mensilità.

Previmoda

Con decorrenza dal 1° aprile 2025, il contributo destinato al finanziamento di una assicurazione per premorienza ed invalidità permanente passerà dall'attuale 0,20 dell'ERN (elemento retributivo nazionale) allo 0,24 %.

Art. 35 banca ore

Sono state elevare a 58 le ore annue di lavoro straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate.

La Componente Normativa

Per quanto riguarda la componente normativa, è stato dato ampio risalto alla parte relativa ai soggetti richiedenti maggior attenzione, in relazione alle esigenze che la società odierna pone quotidianamente. Oltre al tema relativo alle lavoratrici che intraprendono la fecondazione assistita e ai donatori di midollo osseo, all'interno dell'articolo dedicato alle "Azioni positive per le pari opportunità" un capitolo è stato dedicato alla "Prevenzione e contrasto alla violenza di genere", con la volontà di promuovere e diffondere le buone politiche aziendali funzionali al raggiungimento della effettiva pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro. In questo ambito, si è convenuto anche di promuovere una cultura per contrastare e prevenire ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro, attraverso attività finalizzate alla sensibilizzazione degli attori ed alla prevenzione dei fenomeni, in particolare attraverso iniziative di informazione e formazione.

Alcuni capitoli a parte sono stati, poi, dedicati alla maternità/paternità, con la possibilità di fruire di permessi non retribuiti in caso di malattie dei figli più piccoli, al comporto per i lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. n. 68/1999, al lavoro agile, con il recepimento del Protocollo nazionale sottoscritto da Confindustria, alle cosiddette ferie solidali, in base alle quali i lavoratori possono cedere a

titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati e non goduti ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitino di cure costanti.

Sul Contratto a tempo determinato, alla luce delle modifiche introdotte con il D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con Legge n. 85/2023, abbiamo individuato le fattispecie che consentono proroghe o rinnovi oltre i 12 mesi e fino a 24 mesi.

Riguardo, invece, alla richiesta di revisione globale dell'Inquadramento, considerata la vastità dell'argomento e il possibile forte impatto economico/organizzativo sulle imprese, abbiamo convenuto di rinviare la discussione ad una apposita Commissione paritetica, con l'intento di produrre una ipotesi di revisione da sottoporre alle parti stipulanti entro 18 mesi dall'accordo di rinnovo.

Fonte: https://ali.mediatria.com/servizi/lavoro-e-previdenza/circolari/ccnl-industria-delle-calzature-accordo-di-rinnovo-sintesi