



Comunicato Stampa

## **TESSILE ABBIGLIAMENTO, RINNOVATO IL CONTRATTO. SARA' IN VIGORE FINO AL 31 MARZO 2024, L'AUMENTO COMPLESSIVO È DI 74 EURO**

Oggi a Milano i sindacati Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil e le rappresentanze di SMI (Sistema Moda Italia, l'associazione industriale di settore aderente a Confindustria Moda) hanno sottoscritto l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro del tessile abbigliamento, scaduto il 31 marzo 2020. Il testo, che sarà in vigore fino al 31 marzo 2024, interessa oltre 400.000 lavoratori, impiegati in circa 46.000 imprese.

### **Parte economica**

L'intesa prevede nel periodo un **aumento complessivo (TEC)** di 74 euro.

TEM, **l'incremento medio sui minimi** (4° livello) sarà di **72 euro** suddiviso in tre tranche: 20 euro da aprile 2022; 25 euro da gennaio 2023; 27 euro da aprile 2023. L'aumento sarà certo e non soggetto a verifica inflativa, passando da una dinamica salariale ex post, ad una dinamica ex ante.

Per quanto riguarda il **welfare sanitario** la novità è l'attivazione, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, di una assicurazione contro la non autosufficienza (LTC) a beneficio di tutti i lavoratori del settore. Tale assicurazione sarà finanziata con un contributo a carico dell'impresa di **2 euro** per ogni lavoratore.

È stato concordato l'avvio dell'ente bilaterale di settore finanziato con un contributo una tantum a carico delle imprese di 5 euro per ogni lavoratore dipendente.

### **Parte normativa**

Per quanto riguarda l'attuale e drammatico tema della **violenza di genere**, le parti firmatarie dell'ipotesi d'accordo si impegnano nella diffusione e nell'applicazione del "*Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro*", sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria con Cgil, Cisl, Uil. In particolare, le parti confermano l'impegno per il **sostegno alle vittime di molestie e di violenza**, nonché l'assistenza alle stesse nel processo di reinserimento sia in altre sedi della stessa azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite il sistema associativo di Confindustria. Inoltre, è stata migliorata la normativa sulla tutela delle lavoratrici e lavoratori madri e padri rispetto al divieto di lavoro notturno.



Molto importante l'inserimento di un protocollo contrattuale riguardante la **competitività, la legalità e il contrasto al dumping contrattuale**, al fine di arginare il fenomeno dei contratti pirata, con l'impegno delle aziende committenti ad inserire nel contratto di commessa l'obbligo dell'applicazione ai lavoratori dei Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale.

Nell'intesa sono migliorati i diritti individuali dei lavoratori, sia in termini di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, che per quanto riguarda i permessi, le aspettative, e i congedi, con il recepimento della legge Cirinnà, estesi anche alle coppie di fatto.

Inoltre, in merito alle ore prestate in regime di flessibilità dell'orario, sono state elevate da 16 a 32 le ore che potranno essere programmate individualmente.

Infine, è stato definito un **protocollo d'intesa sulla bilateralità** per la definizione di apposite iniziative congiunte per la diffusione e l'applicazione delle "Linee guida sulla contrattazione aziendale". Nel protocollo è presente anche la costituzione di un apposito gruppo di lavoro che, anche in conseguenze dell'emergenza sanitaria da Covid-19 nell'organizzazione del lavoro, sviluppi analisi congiunte sullo stato di salute in generale dei lavoratori del settore e individui opportune forme di prevenzione da implementare nelle imprese.

La parola ora alle lavoratrici e ai lavoratori che dovranno votare l'accordo nelle assemblee nelle aziende.

*Milano, 28 luglio 2021*