Ccnl Uniontessile Confapi: rinnovo 2025

CCNL UNIONTESSILE – CONFAPI
Accordo di rinnovo del 24 gennaio 2020
In data 18 febbraio 2025 è stata sottoscritta tra UNIONTESSILE Confapi e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL tessile-abbigliamento-moda, tessili vari e del cappello, calzature, pelli e cuoio, penne, spazzole e pennelli, occhiali e giocattoli scaduto lo scorso 31 marzo 2024.
Il CCNL avrà validità di 3 anni con decorrenza dal 1.04.2024 e scadenza al 31.03.2027.
normativo che economico.

Relazioni industriali
Viene istituito un Osservatorio Nazionale Plurisettoriale con il compito di monitorare malattie professionali, infortuni e stress da lavoro correlato, con il supporto dell'Ente Bilaterale OPNC. L'operatività dell'Osservatorio dovrà essere attivata entro tre mesi dalla firma dell'accordo, con la definizione del regolamento attuativo.

Formazione
Entro 90 giorni dalla firma del CCNL, verrà attivato un Gruppo di lavoro per sviluppare e monitorare la formazione dei lavoratori.

Informazione e formazione sulla bilateralità
Per favorire la conoscenza degli strumenti della bilateralità contrattuale, viene concessa un'ora aggiuntiva di assemblea rispetto alle ore già previste, con un ordine del giorno specifico su questo tema.

Affissioni sindacali
Le aziende e le Rappresentanze Sindacali Unitarie potranno utilizzare bacheche elettroniche o altri sistemi informatici per le comunicazioni sindacali. Inoltre, le segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie

potranno affiggere comunicazioni negli albi aziendali, previa comunicazione alla direzione aziendale.

Versamento dei contributi sindacali
Vengono definite regole unificate per il versamento dei contributi sindacali trattenuti in busta paga, garantendo maggiore chiarezza e uniformità nella gestione.

Contratti a termine
Viene introdotta la possibilità di estendere la durata dei contratti a termine oltre i **12 mesi e fino a 24 mesi**, per specifiche esigenze aziendali come progetti straordinari, digitalizzazione, modernizzazione degli impianti produttivi e lancio di nuove attività o prodotti.

Durata del periodo di prova
A partire dal **1° marzo 2025**, la durata del periodo di prova viene estesa fino a **6 mesi per i livelli più alti**, con variazioni proporzionali per gli altri livelli contrattuali.

Gestione delle ex festività e riduzioni di orario
Viene introdotta la possibilità di definire **accordi aziendali** per l'utilizzo delle **ex festività non godute** e delle riduzioni di orario, anche per limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali.

Misure per le donne vittime di violenza di genere
Alle lavoratrici vittime di violenza viene riconosciuto il diritto a un **congedo retribuito fino a 5 mesi**, con possibilità di richiedere un **trasferimento** su richiesta, accedere a **forme di flessibilità oraria e smart working**, e beneficiare di ferie solidali.

Lavoro agile – Smart Working
Viene introdotta una regolamentazione specifica del **lavoro agile**, in linea con il **Protocollo nazionale del 2021**, disciplinando la modalità di alternanza tra lavoro in presenza e da remoto, il diritto alla disconnessione e le condizioni di accesso.

Banca ore solidali

Si definiscono linee guida per la **gestione aziendale delle ore solidali** tra i lavoratori, favorendo la solidarietà interna.

Malattia e infortunio non sul lavoro
Il datore di lavoro dovrà fornire su richiesta un riepilogo del **periodo di conservazione del posto** in caso di malattia o infortunio. Viene inoltre esteso il **comporto prolungato fino a 15 mesi** per i lavoratori affetti da **gravi patologie** che richiedono terapie salvavita. Superato il comporto, sarà possibile accedere a un **periodo di aspettativa non retribuita di 12 mesi**.

Congedo di paternità e congedo parentale
Dal **1° marzo 2025**, il **congedo di paternità obbligatorio** viene aumentato di **un giorno retribuito** oltre i **10 previsti dalla legge**. Inoltre, il congedo parentale sarà **integrato fino al 60% della retribuzione per un massimo di tre mesi**.

Ferie e CIG
Dal **1° marzo 2025**, i lavoratori in Cassa Integrazione matureranno comunque il **rateo ferie per periodi di sospensione fino a due settimane al mese**.

Ambiente di lavoro
Viene introdotta la possibilità di segnalare i **quasi infortuni**, con l'istituzione di una commissione che analizzi i dati raccolti per migliorare la sicurezza. Viene inoltre prevista la gestione del **microclima nei luoghi di lavoro**, con incontri tra azienda e rappresentanti della sicurezza per valutare misure di miglioramento.

Parte Economica
Aumenti retributivi
Gli **incrementi salariali** saranno distribuiti in **tre tranche**, con aumenti previsti a partire dal **1° gennaio 2025, 1° gennaio 2026 e 1° dicembre 2027**. Le nuove **tabelle retributive** aggiornate sono allegate alla presente circolare.

Una tantum
A tutti i lavoratori in forza al **1° gennaio 2025** sarà riconosciuta una **una tantum di 100 euro lordi**, che verrà

corrisposta con la retribuzione di **febbraio 2025**.

Maggiorazione straordinari
Nei settori **Occhiali e Giocattoli**, le maggiorazioni per **straordinari diurni** aumentano dal **25% al 27%** a partire dal **1° marzo 2025**.

Previdenza integrativa
Dal **1° gennaio 2026**, il contributo a carico dell'azienda per la previdenza complementare **FONDAPI** sarà aumentato dello **0,10%**.

In allegato forniamo il testo dell'accordo di rinnovo e la relativa nota di approfondimento predisposta da Uniontessile, comprensiva delle nuove tabelle retributive.
(FV/fv)

9928_CIRCOLARE_accordo_rinnovo_Uniontessile_Confapi.pdf
Download
9930_IPOTESI_DI_ACCORDO_RINNOVO_CCNL_UNIONTESSILE-CONFAPI_E_FILCTEM-CGIL_FEMCA-CISL_UILTEC-UIL_compressed.pdf
Download