

Accordo per il rinnovo CCRL TAC Emilia - Romagna

Validità 01/01/2023 – 31/12/2025

**Contratto integrativo Regionale per i dipendenti da imprese artigiane
dei settori:**

Tessile-Abbigliamento, calzature, pelli, puli-tinto-lavanderie.

Bologna 24/05/2023

A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose, non-linear pattern on the right side of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible.

In data odierna si sono incontrati: i sig. Gessica Lombardi, Andrea Bianconcini, Davide Prati 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. Maurizio Brama in rappresentanza di CLAAI Regionale, le segreterie regionali di Filctem-CGIL rappresentata da Simone Cavalieri, Femca-CISL rappresentata da Franco Garofalo, Uiltec-UIL rappresentata da Caleffi Vittorio 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, Calzature, Pelli, Puli-tinto-lavanderie dell'Emilia Romagna.

Quanto non espressamente abrogato delle norme derivanti dagli integrativi precedenti resta in vigore.

CCRL TAC

Il presente CCRL si applica ai dipende da imprese artigiane del settore:

Tessile, Abbigliamento, Moda, Calzature, Pelli, Puli-tinto-lavanderie. Sono esclusi i dipendenti da imprese artigiane del settore occhialeria.

Premessa

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

Pertanto il premio variabile ed il premio di anzianità correlato del CCRL 30/07/2008 hanno cessato i propri effetti e sono sostituiti 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. La regolamentazione dei precedenti CCRL, nelle parti non sostituite, rimane in vigore.

In considerazione della positiva esperienza maturata con la sottoscrizione del CCRL 2018 le parti hanno convenuto di rinnovare il presente accordo mantenendo inalterata la struttura del Premio di Produttività Regionale, aggiornandolo nei valori massimi, come indicato dalle tabelle seguenti



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 disponibile 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 1).

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

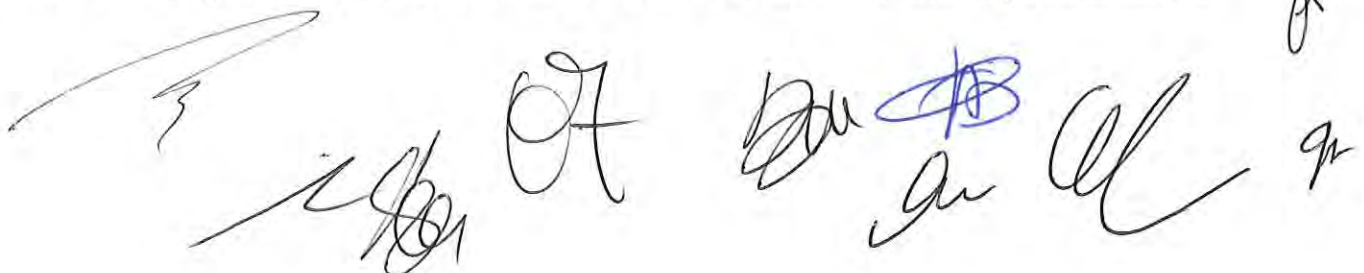
Per il computo dell'inflazione verrà adottato l'indice ISTAT FOI (Famiglie di Operai ed Impiegati al netto dei tabacchi)

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. 40 % del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è superiore allo 0,01% 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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long, sweeping signature, followed by a cluster of initials including 'OF', 'su', and 'gu'. To the right of these are more initials, including 'AL' and 'gr'. On the far right edge, there are two small, vertical initials, possibly 'A' and 'gr'.

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.

I periodi di maternità facoltativa utilizzati dalle lavoratrici/lavoratori risulteranno neutri e non conteggiati sia nel totale delle ore lavorate che nel totale delle ore lavorabili. 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 1) permette di detassare il premio complessivo se dovuto

Il lavoratore potrà destinare in tutto 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.

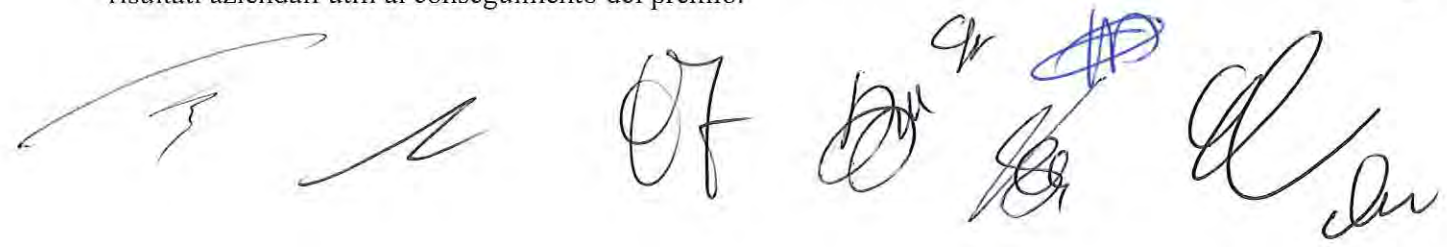
Il premio complessivo di importo 113€ a parametro medio (3° livello) è composto dalla somma dei risultati dei due indicatori a) + b).

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	188€	176€	148€	128€	113€	102	84€

87€ 

Le imprese che dovessero verificare l'impossibilità di raggiungimento dei risultati che danno luogo all'erogazione del premio dovranno comunicare entro il 30 giugno (Allegato 4), anche per il tramite della propria Associazione di categoria, alle O.O.S.S. firmatarie del Contratto Regionale la disponibilità a rendere noti in sede di bacino le risultanze comprovanti il mancato raggiungimento dei risultati aziendali utili al conseguimento del premio.



L'incontro dovrà tenersi tassativamente 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.

Le aziende che raggiungeranno solo uno dei parametri del premio ne daranno comunicazione, anche per il tramite delle proprie Associazioni di categoria, alle O.O.S.S. territoriali firmatarie dell presente CCRL le quali potranno chiedere 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'all.3, sarà tenuta all'erogazione di un importo pari a € 151,00€ a parametro medio (3° livello).

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
Importo premio	251€	234€	198€	170€	151€	136€	115€

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.

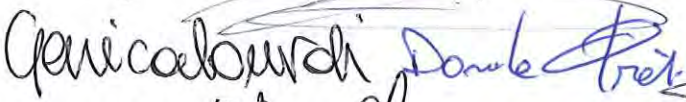

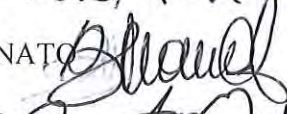

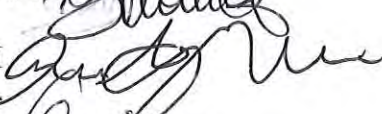

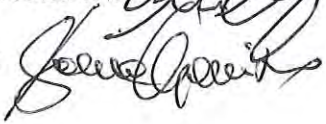


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto regionale decorre dal 1° gennaio 2023 ed avrà validità fino al 31/12/2025

Bologna, 24/05/2023

CNA		FILCTEM - CGIL	
CONFARTIGIANATO		FEMCA - CISL	
CASARTIGIANI		UILCEM - UIL	
CLAAI			

Allegato 1

**COMUNICAZIONE DI ADESIONE 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 /10/2018 da CNA,
Confartigianato, Casartigiani, Claii, FILCTEM Cgil, FEMCA Cisl, UILCEM 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 dell'anno. XX% 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.% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è superiore allo 0,01% 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. I periodi di maternità facoltativa utilizzati dalle lavoratrici/lavoratori risulteranno neutri per il conteggio complessivo del parametro b), ma coloro i quali usufruiranno di tale istituto saranno esclusi dalla percezione del premio di produttività.

Il premio complessivo di importo 113€ a parametro medio (3° livello) è composto dalla somma dei risultati dei due indicatori a) + b).

Livello	6s	6	5	4	3	2	1
Parametro	216	202	171	147	130	118	100
Importo 100% premio	188€	176€	148€	128€	113€	102	84€

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

Data,.....

Timbro
rappresentante

Firma del legale
rappresentante

The image shows several handwritten signatures in black ink. One signature is written in blue ink and is accompanied by a blue circular stamp. There are also some faint handwritten marks and a small 'R' at the bottom right.

Allegato 2

Spett.

FILCTEM CGIL bacino di

FEMCA CISL bacino di

UILCEM UIL bacino di

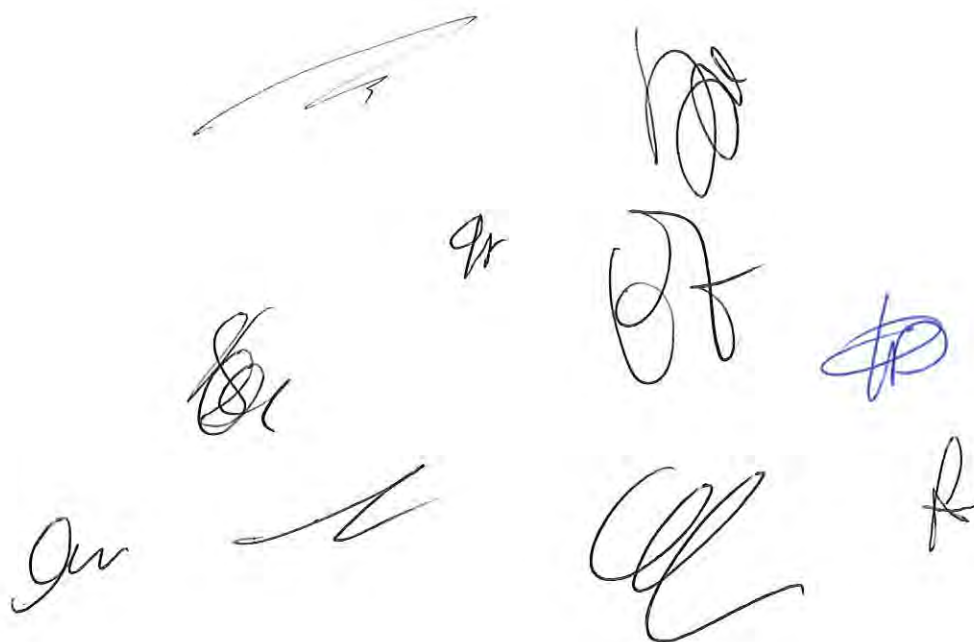
Oggetto: comunicazione di mancato raggiungimento Risultati per erogazione premio annuale
CCRL TAC

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 XX/10/2018,
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 8 giorni lavorativi dal ricevimento
della presente

Data.....

Timbro Firma del legale rappresentante



A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized forms. One signature in blue ink is located on the right side, and another in black ink is at the bottom right. There are also several smaller initials and scribbles.