

## **Una tantum**

Ad integrale copertura del periodo di vacanza contrattuale è stato concordato di erogare ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo un **importo a titolo di 'una tantum' pari ad Euro 150** così suddivise:

- **€ 75 con la retribuzione di maggio 2022;**
- **€ 75 con la retribuzione di giugno 2022.**

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo l'una tantum viene corrisposta nella misura del **70%** con le stesse decorrenze.

L'una tantum è stata **quantificata considerando in essa anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, legali o contrattuali**, ed è quindi comprensiva degli stessi ed è esclusa dalla base di calcolo del TFR. Gli importi sono ridotti proporzionalmente nei casi di servizio militare, assenza facoltativa post-partum, part-time e sospensioni dal lavoro concordate.

Gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di una tantum e pertanto dovranno essere detratti dalla stessa fino a concorrenza.

Tali importi cessano di essere **corrisposti con la retribuzione di settembre 2022.**

## **Bilateralità**

Dal **1° maggio 2022** viene recepito l'Accordo interconfederale del 17 dicembre 2021, che **incrementa la contribuzione alla bilateralità.**

Dal punto di vista normativo queste le principali novità:

- è stata definita una specifica disciplina del **contratto a termine stagionale**
- le Parti hanno concordato di dare copertura contrattuale al **Settore Concia artigiana**, finora privo di una specifica copertura contrattuale. La disciplina normativa ed economica dei rapporti di lavoro di questo settore sarà regolamentata dalle Parti a conclusione dei lavori di una Commissione paritetica.

## **Contratto a termine**

### **Limiti percentuali**

Sono esenti dai limiti quantitativi di assumibilità, oltre le ipotesi di cui all'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, i contratti stipulati per le seguenti ipotesi individuate dal CCNL:

- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività connesse alla realizzazione di eventi fieristici e promozionali per la presentazione delle collezioni;
- attività connesse alla stagionalità legata ai flussi turistici.

I **contratti stagionali hanno una durata massima di 5 mesi**, comprensivi di proroghe e rinnovi nell'arco di 12 mesi.

### **Ipotesi ammesse**

Oltre alle ipotesi di cui all'art. 19, comma 1, lett. a) e b), D.Lgs. n. 81/2015, **fino al 30 settembre 2022** è possibile stipulare contratti a termine non superiori a 24 mesi per le seguenti **ulteriori ipotesi** (alternative tra loro):

- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari.

### **Decorrenza**

L'accordo **decorre dal 1° gennaio 2019 e scadrà il 31 dicembre 2022.**