



## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Alcuni giorni fa sarebbe stato firmato un contratto collettivo nazionale (CCNL) per i dipendenti del settore conciario e della lavorazione della pelle e del cuoio, al quale UNIC - Concerie Italiane (associazione membro di Confindustria e Confindustria Moda, che dal 1946 rappresenta l'industria conciaria italiana) e le organizzazioni sindacali settoriali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL e UILTEC UIL sono completamente estranee.

Hanno sottoscritto tale contratto una nuova associazione datoriale nazionale, nata alcune settimane fa fuori dall'ambito confindustriale, e un sindacato autonomo, che non risulta essere mai stato attivo nel settore. Di entrambi non si hanno informazioni e si nutrono, di conseguenza, molti dubbi in merito alla sussistenza di una reale capacità rappresentativa in termini di aziende associate e lavoratori.

UNIC, CGIL, CISL e UIL sono da oltre quarant'anni le parti firmatarie del **"CCNL per gli addetti delle aziende conciarie"**, il cui ultimo rinnovo è stato siglato il 21 gennaio 2021 e che, quindi, al momento è pienamente operativo ed efficace per le aziende conciarie italiane.

Il CCNL di UNIC, CGIL, CISL e UIL, che rimarrà in vigore fino al 30 giugno 2023, attesta l'impegno delle parti in tutti gli aspetti più importanti della sostenibilità d'impresa: la **responsabilità sociale**. L'introduzione dell'assistenza sanitaria e l'adesione al Fondo Sanimoda (costituito nel 2017 e già operativo per i lavoratori degli altri settori industriali di riferimento per Confindustria Moda) ne sono un esempio.

In un momento in cui la responsabilità sociale delle aziende appartenenti a filiere industriali nazionali e internazionali è sempre più monitorata sia a livello pubblico che privato (come anche attestato dalle garanzie richieste e dalle verifiche condotte da numerosi clienti delle concerie), l'adesione a contratti sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali di discutibile o non comprovata rappresentatività è fortemente rischiosa, dato che potrebbero, anche in modo occulto, introdurre sul mercato del lavoro elementi di disparità che non consentono una leale competizione tra le imprese, creare condizioni negative di dumping salariale e portare a un peggioramento delle condizioni di lavoro di tutti gli addetti.

Aderendo a contratti diversi da quello stipulato dalle scriventi, le aziende rischiano, inoltre, di non accedere a quei benefici normativi e contributivi previsti in materia di lavoro che sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ricordiamo, infine, che l'orientamento della giurisprudenza di legittimità ritiene illegittima la disdetta unilaterale del contratto applicato da parte del datore prima della sua scadenza ed esclude la possibilità di recesso dal contratto prima della scadenza, con conseguente impossibilità di applicazione di nuovo diverso CCNL.

*Milano, 4 ottobre 2021*