



PIATTAFORMA PER IL

RINNOVO CONTRATTUALE

PER GLI ADDETTI DEL SETTORE

TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

2016

Premessa

Il settore Tessile Abbigliamento con un fatturato che ha superato i 54 miliardi di Euro, è certamente uno dei settori di punta del manifatturiero italiano nel mondo. Questo primato si deve confrontare con un quadro internazionale fatto di incertezze, nella prospettiva di crescita di crisi finanziarie, di tensioni commerciali e geopolitiche, di evoluzioni dei mercati e del consolidarsi di nuovi competitori.

In questi anni di crisi il settore è riuscito a difendere la propria leadership per la capacità di inserirsi nei mercati più dinamici. Questo orientamento all'export è indicativo della forza di una parte delle nostre aziende ma solleva preoccupazione sulle capacità di risposta di un'altra parte del sistema. Tale orientamento è stato premiato anche perché il settore ha saputo interpretare i cambiamenti politici, sociali, di gusto che hanno segnato gli ultimi anni e ha saputo prendere decisioni strategiche lungimiranti.

Tra i fattori che hanno contribuito al successo vi sono il buon orientamento delle imprese agli investimenti, la specializzazione dei processi, l'innovazione dei prodotti, l'adeguamento delle reti distributive, la ricerca della qualità e del servizio.

Creatività, professionalità, sostenibilità ambientale e sociale, fanno del settore un'eccellenza riconosciuta.

In questo contesto il rinnovo del contratto è un'opportunità per affrontare le necessità del settore, continuare a perseguire gli obiettivi di sviluppo, innovare i processi, migliorare le condizioni di lavoro e difendere la buona occupazione anche attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori.

Per questo vanno costruiti nuovi strumenti di governo dei problemi per qualificare l'occupazione e dare stabilità ai rapporti di lavoro.

Nello scenario di medio e lungo periodo dovremo rafforzare le competenze, la qualità dei sistemi produttivi, organizzativi e commerciali investendo sulla crescita delle relazioni, sullo sviluppo economico e sociale del settore Tessile Abbigliamento.

Due sfide che continuamente si materializzano sull'orizzonte, competitivo dovranno porci l'obiettivo di un piano che rafforzi la forza finanziaria delle imprese e la propensione verso la fabbrica digitale (industria 4.0) e far emergere nuove opportunità per la crescita.

Il rinnovo del Contratto Nazionale deve anche essere un momento per rilanciare le politiche di origine del prodotto (Made in Italy) e del riconoscimento degli elementi non solo di creatività e originalità ma anche di rispetto della dimensione sociale e ambientale che sono connessi con la qualità intrinseca dei prodotti che vanno valorizzati e resi sempre più visibili al consumatore.

I processi di innovazione si realizzano con il concorso di tutti quanti operano all'interno del settore e perché questo si realizzi è necessario che il Contratto definisca modalità per la crescita e il riconoscimento della professionalità a partire da una forte implementazione delle iniziative per la formazione dei lavoratori.

Con il rinnovo del contratto siamo quindi di fronte all'opportunità di sviluppare le relazioni e gli strumenti contrattuali per garantire al settore il mantenimento della sua leadership.

Informazioni, Relazioni Industriali e Partecipazione

L'evoluzione in corso nel settore, le produzioni sempre più orientate verso prodotti di qualità e con alto contenuto di moda, l'esigenza di rispondere alle imprevedibilità del mercato e di garantire livelli elevati di servizio impongono sempre di più il coinvolgimento dei lavoratori ai processi organizzativi e produttivi.

Si rende quindi necessario migliorare le Relazioni Industriali e aumentare il livello di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.

Per migliorare e dare maggiore efficacia a quanto già previsto dal CCNL si richiede di intervenire sui seguenti capitoli:

α) Sistema di informazioni

- Diritto di avere informazioni sull'andamento aziendale riguarda tutte le imprese che occupano almeno 30 dipendenti.
- Prevedere informazioni specifiche sui sistemi distributivi in proprietà.

β) Relazioni Industriali e Sindacali: si richiede

- Il rilancio e la piena operatività dell'Osservatorio Nazionale di categoria con particolare riguardo agli interventi per garantire lo svolgimento della sessione annuale di politica industriale.
- Per dare continuità all'attività dell'Osservatorio e per cogliere tutte le opportunità del settore si chiede di costituire, come già previsto nel Protocollo 6, un Ente bilaterale con autonoma personalità giuridica e di definirne il finanziamento
- Il recepimento a livello contrattuale delle norme del testo unico sulla rappresentanza.
- Prevedere per i componenti RSU, anche congiuntamente ai responsabili aziendali, specifici corsi di formazione sui temi del funzionamento e dell'organizzazione aziendale.
- Definire criteri di informazione ai lavoratori sui servizi di welfare integrativo nazionale o aziendale.

χ) Politica Industriale

All'interno della attività dell'Osservatorio vanno monitorate con particolare attenzione:

- Le politiche per garantire lo sviluppo della produzione in Italia e le condizioni per facilitare iniziative di "reshoring"
- Le iniziative per la qualificazione del prodotto (Made in e marchiatura etica sostenibile).

δ) Partecipazione

Per sviluppare i processi di coinvolgimento e partecipazione si richiede di:

- Valutare la possibilità di sperimentare (definendo modalità e ambiti) modelli duali di governance all'interno delle aziende.
- Realizzare Linee Guida sulla Partecipazione e la Responsabilità Sociale.
- Valutare l'opportunità di costituire Comitati strategici a livello di azienda.

Contrattazione di secondo livello

Al fine di sviluppare, estendere e migliorare anche in termini qualitativi la contrattazione di secondo livello si richiede:

- α) La possibilità di attuare la contrattazione territoriale e di filiera prevedendo modalità, vincoli, tempistiche, materie.
- β) Arricchire e articolare le materie da assegnare alla contrattazione di 2° livello e in particolare:
 - Monitoraggio età della popolazione aziendale e interventi a sostegno dei lavoratori anziani.
 - Le staffette generazionali
 - L'occupazione giovanile
 - Il consolidamento a tempo indeterminato dei contratti atipici
 - La possibilità di attivare forme di smart-working
 - Le mense aziendali
- χ) Il rafforzamento dell'elemento perequativo per le aziende che non fanno la contrattazione di 2° livello. Revisione dei criteri e dei tempi di maturazione dell'elemento perequativo.

Orario di lavoro

Al fine di rendere più efficace l'applicazione degli strumenti contrattuali per la gestione dell'orario e la massimizzazione dell'occupazione si richiede di:

- Valorizzare il ruolo delle RSU nella definizione degli orari.
- Rendere più efficace e certo il controllo da parte delle RSU sull'utilizzo dei contratti a termine e a somministrazione anche attraverso una più precisa informazione sulla materia.
- Rendere più usufruibile l'orario a part-time anche con l'ampliamento della percentuale e la possibilità di definire meccanismi di rotazione.

Welfare

Le modifiche legislative sulla Previdenza hanno prodotto un allungamento dei tempi per l'accesso alla pensione e una riduzione dei rendimenti e nel contempo il progressivo invecchiamento della popolazione sottopone a continue tensioni il sistema sanitario in tema di coperture e di prestazioni. Per questo la realizzazione di un efficace sistema di Welfare integrativo diventa uno strumento importante per la tutela dei lavoratori.

Per rafforzare ed estendere il sistema di Welfare in tema di previdenza e sanità integrativa si richiede:

1. Incrementare il contributo aziendale per la previdenza Complementare
2. Istituzione del Fondo Sanitario integrativo a favore dei lavoratori, tale Fondo deve avere natura intersettoriale sul modello del Fondo previdenziale in essere per il settore.

Diritti

I risultati aziendali si ottengono anche attraverso una occupazione qualificata e motivata. Tali elementi qualificanti si realizzano se i lavoratori collocano la loro posizione all'interno di un sistema di diritti che permettano certezza delle relazioni, sicurezza nei rapporti, riconoscimento delle esigenze e dei bisogni individuali e sociali.

Per arricchire il sistema dei diritti si richiede di implementare le norme contrattuali sui seguenti punti:

α) Normative relative al rapporto di lavoro

- Garantire, in tema di provvedimenti disciplinari, a tutti i lavoratori, il sistema di tutele previsto dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni;
- Mantenere, per quanto concerne i licenziamenti collettivi, a tutti i nuovi assunti, le disposizioni previste dalla legge 223/91;

β) Diritti individuali: per conciliare le esigenze di lavoro con quelle personali e familiari e per sostenere la genitorialità si richiede:

- Di prevedere 10 giorni l'anno, cinque dei quali retribuiti, il congedo per malattia del figlio in età compresa tra i 3 e i 13 anni;
- Di istituire e disciplinare un'aspettativa non retribuita di 30 giorni complessivi per casi di adozione internazionale;
- Di disciplinare l'utilizzo su base oraria dei congedi parentali (paternità e Legge 104) stabilendone i criteri;
- Di definire il Testo Unico sulle norme e i diritti di maternità e paternità.

χ) Diritto allo studio: al fine di agevolare le diverse esigenze formative Filctem, Femca e Uiltec sono a chiedere:

- 1.** La fruibilità dei permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di studio o di formazione professionale, indipendentemente dal valore legale di tali corsi
- 2.** Il superamento della coincidenza fra svolgimento dei corsi e orario di lavoro per aver diritto ai permessi retribuiti
- 3.** Di prevedere periodi di aspettativa in concomitanza con sessioni di esame.

δ) Malattie oncologiche: esclusione dei periodi di ricovero ospedaliero e delle terapie salva vita dai periodi di raggiungimento del comparto.

Ambiente e Sicurezza

Al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro si richiede di implementare la normativa esistente con i seguenti punti:

- l'introduzione di una formazione/informazione strutturata e condivisa sul rischio biologico;
- prevedere che le RLSA possano assumere una competenza anche sulle questioni ambientali assumendo il ruolo di RLSSA (rappresentanti lavoratori salute sicurezza ambiente) e prevedere adeguata formazione;
- istituzione del libretto formativo per la registrazione dei corsi sostenuti dalle RLSSA;
- Per le piccole aziende, qualora non fosse possibile la elezione del RLSSA, si richiede la istituzione della RLSSA territoriale con modalità di intervento normate e gestite da EBO.
- Prevedere, in caso di malattie professionali riconosciute e certificate la possibilità di adibire la lavoratrice/il lavoratore interessato a mansioni compatibili con la malattia anche attraverso percorsi di riqualificazione.
- definizione di linee guida condivise sui rischi e sull'impatto ambientale che prevedano un monitoraggio della situazione individuando incontri periodici in cui condividere eventuali piani di intervento.

Formazione

La formazione è fattore strategico per la tenuta e lo sviluppo di ogni sistema produttivo aziendale. Il settore tessile-abbigliamento-moda che si trova ad operare in un mercato caratterizzato da una forte concorrenza internazionale in cui il rafforzamento della leadership delle aziende italiane si è realizzato per la capacità di indirizzarsi verso prodotti collocati nei segmenti di qualità e fascia alta.

Per migliorare la qualità è necessario un forte investimento nella formazione professionale per questo chiediamo di:

Coerentemente con le finalità evidenziate riteniamo:

- implementare il ruolo di programmazione e di indirizzo dell'Ente Bilaterale nella definizione dei progetti di formazione continua sia in ambito aziendale che di distretto e/o di filiera;
- calendarizzare incontri specifici tra le parti sui progetti formativi da attuare sia a livello nazionale che aziendale.
- istituire la figura del delegato alla formazione a livello aziendale e laddove ciò non fosse possibile a causa delle dimensioni delle imprese, venga prevista la figura del delegato alla formazione di distretto.

Inquadramento

Completare il percorso già avviato dando piena attuazione alla sperimentazione nelle aziende che le parti si riserveranno di individuare. Inoltre si chiede di:

- ampliare alla luce delle trasformazioni in atto all'interno delle imprese, i comportamenti organizzativi che danno diritto al riconoscimento professionale.
- Riconoscere la possibilità di implementare i comportamenti organizzativi con la contrattazione aziendale.

Salario

Si richiede un incremento salariale medio sui minimi tabellari di Euro 100 con riferimento al 3°livello super.

Si richiede un incremento dell'Elemento di perequazione dagli attuali Euro 200 a Euro 300 annui.

Stampa e distribuzione contratti

Quota di partecipazione alle spese contrattuali

Siamo a confermare quanto previsto dall'art. 5 del CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del Contratto.

Sarà previsto un contributo UNA TANTUM per i lavoratori non iscritti al sindacato con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.

Bologna, 29 febbraio 2016