



PIATTAFORMA

**PER IL RINNOVO CONTRATTUALE
PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE
CHE PRODUCONO OCCHIALI E
ARTICOLI INERENTI L'OCCHIALERIA
2019 - 2021**

Premessa

Il settore occhialeria sta vivendo una fase caratterizzata da importanti mutamenti, uno su tutti l'emergere di nuovi assetti societari che hanno coinvolto leaders mondiali, come la fusione arrivata a compimento tra Luxottica ed Essilor e Thélios la joint venture nata tra il più grande gruppo del lusso mondiale Lvmh con Marcolin.

Il settore si è caratterizzato inoltre anche per i profondi mutamenti che hanno interessato i diversi ambiti in cui si articola l'attività delle imprese, quali: l'innovazione dei processi produttivi e l'innovazione dei prodotti, la diffusione dell'e-commerce e la capacità di molte aziende di conquistare quote di mercato in campo internazionale adattando velocemente la propria organizzazione al contesto fortemente dinamico, competitivo e in continua evoluzione del settore occhialeria.

Nel 2017 la produzione del settore è cresciuta del 2,9% superando i 3,7 miliardi di euro e ha confermato una tendenza che presenta dati con segno positivo dal 2010.

L'occupazione mostra un leggero aumento, gli occupati del 2017 sono 17.284 rispetto ai 17.250 del 2016 e il numero di imprese del settore sono cresciute di una unità passando da 862 del 2016 a 863 del 2017.

La sostanziale tenuta dei livelli occupazionali e del numero delle imprese è anche il risultato della capacità messa in atto di saper cogliere le opportunità mutevoli e in evoluzione di un mercato in continua trasformazione, mantenendo e valorizzando al contempo, il saper fare e la qualità dei prodotti che viene da una lunga tradizione industriale.

Quest'analisi però non può evitare di evidenziare che la produzione del settore dell'occhialeria mostra una crescente concentrazione intorno ai grandi gruppi, a cui si accompagna, con la diffusione della digitalizzazione, una sempre maggiore spinta all'integrazione tra le fasi di ideazione, prototipazione e industrializzazione del prodotto che sta riducendo il ruolo dei contoterzisti e della subfornitura.

I processi di ristrutturazione, automazione e digitalizzazione in atto richiederanno competenze e figure professionali nuove cui si potrà far fronte sia assumendo figure altamente specializzate sia investendo fortemente nella formazione del personale.

Il ruolo svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori si è nuovamente confermato elemento imprescindibile di successo poiché vincente è stata la loro capacità di coniugare costantemente la qualità della prestazione ai continui mutamenti organizzativi, tecnologici, qualitativi e commerciali che in questi anni hanno interessato l'intera filiera.

Le richieste che avanziamo con la piattaforma di rinnovo del CCNL sono tra loro collegate e rappresentano la nostra convinzione che la partecipazione e il coinvolgimento crescente delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi e nei risultati costituisce fattore di successo per ogni singola azienda e per l'intero settore dell'occhialeria.

Modello contrattuale

Il rinnovo del ccnl dovrà fare riferimento all'Accordo interconfederale del 9 marzo nel quale sono previsti due livelli contrattazione: quello nazionale e quello integrativo di 2° livello. A tale riguardo si dovranno meglio precisare le materie demandate alla contrattazione di secondo livello. Inoltre, in considerazione delle specificità del settore che presenta una forte concentrazione territoriale di piccole e medie imprese, va prevista la possibilità di realizzare, anche in relazione a quanto indicato dall'accordo interconfederale, la contrattazione territoriale per materie comuni caratterizzate da forte trasversalità.

Relazioni sindacali

Il contesto economico internazionale, i processi di continua evoluzione e trasformazione dei mercati e le innovazioni tecnologiche e organizzative, evidenziano la necessità di qualificare ulteriormente le relazioni sindacali e di investire sulla partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze sia a livello aziendale che di settore.

Per questi motivi riteniamo necessario implementare questa parte del ccnl individuando sia nuovi strumenti di partecipazione sia qualificando ulteriormente quelli esistenti, attraverso:

- Il coinvolgimento e il confronto preventivo di RSU e OOSS sulle scelte strategiche delle imprese che impattano sulle condizioni, sui livelli occupazionali e sulla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.
- L'individuazione di obiettivi comuni da definire e monitorare congiuntamente in azienda.
- La definizione di modelli partecipativi innovativi che riconoscano e valorizzino il ruolo strategico delle lavoratrici e dei lavoratori sia a livello aziendale che di settore, prevedendo l'istituzione di apposite commissioni paritetiche per la gestione e definizione congiunta dell'organizzazione del lavoro.

Quanto sopra evidenziato, ha come intento quello di garantire alle OOSS firmatarie del CCNL e alle RSU un ruolo più incisivo riguardo a particolari e complesse fasi vertenziali nelle quali l'obiettivo di una maggiore competitività dell'impresa e valorizzazione del lavoro possono essere conseguiti con il consenso e il coinvolgimento consapevole e proattivo delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il nostro obiettivo è realizzare e promuovere sempre di più una cultura della partecipazione e riteniamo a tale riguardo necessario arrivare alla stesura di vere e proprie linee guida della partecipazione.

Se la partecipazione attiva e consapevole delle lavoratrici e dei lavoratori è strategica per raggiungere crescenti livelli di qualità e di competitività sia aziendale che di settore, allora il tema della diffusione della conoscenza e della competenza è questione centrale per continuare a mantenere la leadership mondiale anche negli anni a venire.

A tale riguardo chiediamo che:

- A livello di Osservatorio Nazionale siano previsti almeno due sessioni annuali di confronto e approfondimento indicativamente di cadenza semestrale, il cui compito riteniamo dovrà essere prioritariamente focalizzato ad analizzare le politiche industriali adottate dal settore e il suo andamento nonché promuovere quelle azioni utili a valorizzare la qualità del lavoro e delle produzioni
- A livello Aziendale:

1. Prevedere il coinvolgimento delle RSU nella valutazione relativa alla stabilizzazione dei contratti a termine e di somministrazione
2. Promuovere percorsi di crescita professionali individuali e/o di gruppo con il coinvolgimento delle RSU che siano coerenti con la struttura e le finalità contenute nel nuovo sistema classificatorio.
3. Promuovere interventi e miglioramenti sull'Organizzazione del Lavoro che possano meglio rispondere alle esigenze personali e familiari delle persone sia attraverso un uso più esteso del part-time sia attraverso l'adozione di più adeguati modelli di rotazione degli orari
4. Promuovere a livello aziendale, ove sussistano le condizioni, accordi finalizzati a favorire il ricambio generazionale con l'ingresso dei giovani utilizzando lo strumento della staffetta generazionale già sperimentata in aziende del settore, o individuandone di nuovi, utili al raggiungimento dell'obiettivo.
5. Promuovere la realizzazione di percorsi formativi congiunti tra RSU e responsabili delle relazioni sindacali sul funzionamento dell'organizzazione del lavoro e sulla corretta gestione del CCNL
6. Promuovere il confronto sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro avendo come obiettivo quello di realizzare progetti mirati avvalendosi anche delle risorse finanziarie a tal fine previste dalle leggi vigenti

Responsabilità Sociale di Impresa

Si richiede la stesura di linee guida sulla RSI di riferimento per l'intero settore.

Mercato del lavoro

Particolare attenzione dovrà essere posta alla buona occupazione con particolare riferimento a quella giovanile e pensiamo che dovranno essere favoriti i contratti di apprendistato tenendo anche conto delle modifiche legislative intervenute.

I livelli occupazionali dovranno essere incrementati anche attraverso il controllo ed il contenimento dell'orario di fatto, in conformità con quanto definito dalle norme e dalle leggi che regolamentano gli orari di lavoro. A tale riguardo occorrerà prevedere specifici incontri di verifica in sede locale con le RSU.

Con l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita dei lavoratori, attraverso una migliore gestione dei tempi di vita e lavoro, favorendo sia l'efficienza che la produttività delle imprese, si chiede di definire le linee guida per lo svolgimento dello Smart Working.

Inoltre, si dovrà superare l'art.26 del CCNL poiché la disciplina del lavoro ripartito o job sharing contenuta nel decreto legislativo n°276 dl 2003 è stata abrogata dall'art.55 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n°81.

Inquadramento

L'ultimo rinnovo del CCNL ha dato applicazione al nuovo inquadramento professionale.

Al fine di dare piena applicazione a quanto previsto e di sviluppare tutte le potenzialità insite nel nuovo sistema si richiede:

- La verifica puntuale sullo stato di applicazione del nuovo inquadramento.
- Una migliore definizione di alcune parti dei nuovi descrittivi relativi ad alcune competenze al fine di renderli più comprensibili e chiari nella fase applicativa.
- L'estensione dei comportamenti organizzativi ad alcune posizioni (livelli), attualmente non considerati, ma che invece rientrano nella logica per cui erano stati previsti (ad esempio il 3S per il comportamento organizzativo della flessibilità organizzativa).
- In riferimento ai punti sopra evidenziati, chiediamo la costituzione di una commissione paritetica, che entro la stipula del CCNL, avrà il compito di formulare gli aggiustamenti necessari a rendere il nuovo sistema classificatorio ancora più rispondente alle esigenze del settore, avvalendosi di specifiche competenze in materia, anche tramite il coinvolgimento di EBO.

Lavoro Straordinario

Si richiedono i seguenti incrementi percentuali sulle diverse tipologie di lavoro straordinario:

Lavoro straordinario di sabato 35%

Lavoro straordinario festivo 50%

Lavoro notturno 40%

Lavoro straordinario notturno 55%

Lavoro festivo notturno 60%

Lavoro straordinario festivo notturno 75%

Lavoro a tempo parziale

Si chiede di aumentare la percentuale minima complessiva di part time al 10%, e al 4% per il rientro dalla maternità e per cura del bambino fino ai 13 anni, valutando positivamente la concessione di part time a tempo determinato e/o a rotazione.

Banca ore

Si chiede di passare da 16 a 32 ore di lavoro straordinario in banca ore

Formazione

Riteniamo necessario e utile perseguire un più ampio coinvolgimento delle RSU nelle diverse fasi di progettazione, gestione e verifica dei percorsi formativi aziendali attraverso l'individuazione di delegati alla formazione aziendali e/o territoriali specificamente formati e dotati di agibilità finalizzate allo scopo.

Chiediamo di realizzare un libretto formativo che certifichi i corsi e le competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori e che sia riconosciuto valido dalle aziende del settore.

Particolare attenzione dovrà essere data ai programmi di formazione collegati alle innovazioni tecnologiche che fanno riferimento al crescente utilizzo della digitalizzazione, comunemente definita di Industria 4.0, che chiediamo coinvolgano a tutti i livelli le lavoratrici e i lavoratori del settore per adeguare le loro competenze ai mutamenti tecnologici in atto.

Chiediamo di migliorare la normativa sul diritto allo studio attraverso:

- estensione delle materie per le quali spettano i permessi.
- miglior precisazione del ruolo dell'Osservatorio Nazionale.
- previsione di particolari periodi di aspettativa.

Welfare

Chiediamo l'innalzamento al 2% del contributo aziendale alla previdenza complementare.

Adeguare a 12 euro quanto indicato nell'art.48 del CCNL e di uniformare il contributo mensile a Sanimoda a carico dell'azienda con settori attualmente aderenti al fondo. Per i lavoratori assunti non in prova a tempo determinato l'adesione al fondo dopo tre mesi di assunzione con decorrenza dal quarto.

Estensione di Sanimoda anche ai lavoratori in somministrazione.

Diritti

Art.49, chiediamo, a fronte di esigenze personali o familiari, di eliminare il vincolo dei 15 giorni di calendario come periodo massimo per usufruire di permessi retribuiti contrattualmente spettanti, e la possibilità di avere permessi retribuiti a fronte di malattia dei figli.

Art.52, chiediamo l'incremento della conservazione del posto per la lavoratrice e per il lavoratore dagli attuali 13 a 16 mesi e di elevare tale limite dai 15 ai 18 mesi per gravi e invalidanti patologie accertate e certificate di cui all'allegato 9 del CCNL.

Art.77, chiediamo un miglioramento del trattamento economico nei primi 3 giorni di malattia, e l'innalzamento dal 70% all'80% della retribuzione normale di fatto, da corrispondere per il periodo di malattia eccedente il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Chiediamo nel caso di malattie professionali certificate l'attivazione di specifici percorsi di riqualificazione professionale che possano prevedere l'inserimento di queste lavoratrici e di questi lavoratori in mansioni compatibili con la malattia.

Possibile utilizzo del congedo parentale ad ore, oltre alla compatibilità di fruizione nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di:

- Congedo parentale ad ore per altro figlio (art.32 TU maternità e paternità).
- Riposi giornalieri per allattamento (ex art. 39 e 40 del TU).
- Riposi e permessi per i figli con handicap (art.33 e 42 del TU)

Rendere esigibile per la lavoratrice madre il rientro nella stessa unità produttiva a cui era adibita precedentemente dopo la maternità, come previsto dalla legge.

Adozione del congedo triennale previsto dal d.lgs.119/2011 per figli portatori di handicap fino a 12 anni del minore.

Salute-Sicurezza-Ambiente

Obiettivo prioritario è quello di sviluppare l'impegno per garantire al massimo la salute, la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro.

Chiediamo pertanto che:

- Anche per i RLS sia realizzato un libretto formativo che certifichi percorsi svolti e competenze acquisite.
- Che la formazione obbligatoria dei RLS si sviluppi secondo programmi e scelta degli enti formativi individuati congiuntamente.
- Vengano sia informati che formati, con corsi ad hoc, le lavoratrici e i lavoratori delle imprese operanti in appalto e di prevedere confronti specifici tra i RLS dell'azienda appaltante e i RLS delle imprese operanti in regime di appalto, qualora se ne riscontri l'utilità e la necessità.

Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Il CCNL al fine di prevenire atti di violenza e di molestia sessuale nei luoghi di lavoro può costituire uno strumento importante per promuovere e diffondere la cultura del rispetto avendo come obiettivo quello di individuare tutte quelle azioni utili a prevenire tali comportamenti, facendo anche riferimento a quanto definito con l'accordo tra CGIL-CISL-UIL e CONFINDUSTRIA nel 2016 contro gli atti di violenza e di molestia sessuale in ambito lavorativo.

Richiesta economica

L'aumento economico deve garantire la difesa del potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori attraverso l'incremento dei minimi salariali e tener conto degli andamenti economici del settore occhialeria, pertanto si richiede un aumento medio di 115 euro mensili.

Elemento perequativo

Si richiede un incremento dell'elemento perequativo dagli attuali 320 euro a 380 euro annui.

Stampa e distribuzione dei contratti

Confermiamo quanto previsto dal CCNL sulla gratuita distribuzione a ogni dipendente di una copia del contratto. Viene confermato un contributo UNA TANTUM per i lavoratori non iscritti alle OOSS con le stesse modalità utilizzate nei precedenti contratti.

Belluno, 22 febbraio 2019