



***IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL
RINNOVO DEL CCNL ACCORPATO AREA
TESSILE PMI (fino a 249) DEI SETTORI
TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA
CALZATURE, PELLI E CUOIO, PENNE
SPAZZOLE E PENNELLI, OCCHIALI,
GIOCATTOLE E
AREA CHIMICA PICCOLA IMPRESA (fino a 49)
DEI SETTORI CHIMICA E SETTORI
ACCORPATI, PLASTICA E GOMMA, ABRASIVI,
CERAMICA E VETRO
ADERENTI ALLA
CNA E CONFARTIGIANATO ANNI 2017/2020***

Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, avviano unitariamente la fase per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, PMI, accorpato, per i settori del Tessile, Abbigliamento, Moda, Calzature, Pelli e Cuoio, Penne Spazzole e Pennelli, Occhiali e Giocattoli e per le aziende fino a 249 dipendenti; così pure per i settori accorpati della Chimica, Plastica e Gomma, Abrasivi, Ceramica e Vetro e per le aziende fino a 49 dipendenti, per la vigenza contrattuale 2017-2020. Il rinnovo avverrà secondo le modalità convenute dalle parti e contenute nel vigente CCNL, assumendo il percorso stabilito dal Regolamento Unitario per il coinvolgimento degli iscritti e dei lavoratori, delle loro rappresentanze aziendali, delle strutture sindacali a tutti i livelli, approvato nella riunione degli Esecutivi Unitari del 1 luglio 2015.

Premessa

I settori manifatturieri ricompresi nel presente contratto nazionale sia per la parte del sistema moda che per la parte dei settori afferenti alla sfera del chimico, sono riusciti, in questi anni di crisi a difendere la propria leadership grazie alla loro capacità di inserirsi nei mercati più dinamici. Questo orientamento è indicativo della forza di una parte delle aziende mentre solleva preoccupazione per un'altra parte del sistema.

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

Creatività, professionalità, sostenibilità ambientale e sociale, sono le eccellenze riconosciute dal consumatore globale.

In questo contesto il rinnovo del contratto è un'opportunità per, perseguire nuovi obiettivi di sviluppo, per innovare i processi, migliorando le condizioni di lavoro e per 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, investire per la qualità dei sistemi produttivi, organizzativi e commerciali, puntando sulla crescita delle relazioni, sullo sviluppo economico e sociale.

Due sfide si materializzano sull'orizzonte competitivo, il rafforzamento della capacità finanziaria delle imprese e la propensione verso la fabbrica intelligente (industria 4.0) sviluppi che potranno contribuire verso nuove compatibilità, ambientali e sociali, nuove opportunità per la crescita.

Il rinnovo del Contratto Nazionale può contribuire a rilanciare le politiche di origine del prodotto (Made in Italy) creatività e originalità ma soprattutto il rispetto della dimensione sociale e ambientale, contenuti nella qualità intrinseca dei prodotti, promossi e valorizzati, resi sempre più visibili al consumatore.

L'innovazione qualitativa e organizzativa del prodotto, dei processi si realizza con la partecipazione di quanti operano nel settore perciò è necessario sostenere e sviluppare interventi continui di formazione a sostegno della crescita professionale dei lavoratori, definendo, nel contratto, le modalità e i percorsi per l'adeguato riconoscimento.

Le sfide che dobbiamo affrontare non possono essere basate sullo sfruttamento delle risorse e delle persone, ma sulla competizione qualitativa dei fattori del lavoro e della sostenibilità ambientale, della sicurezza, sulla capacità di innovare il processo e il prodotto, per un coinvolgimento professionale e responsabile dei lavoratori e degli imprenditori.

Per le PMI il lavoro diventa sempre più l'elemento su cui investire in modo da poter gestire per il proprio vantaggio i repentini cambiamenti, per rispondere in maniera qualificata e flessibile alle richieste del mercato interno e soprattutto di quello esterno, per incentivare l'export.

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

Informazioni, Relazioni Industriali e Partecipazione

FILCTEM-FEMCA-UILTEC, ritengono che il sistema di buone relazioni industriali instaurato con CNA e CONFARTIGIANATO, CLAAI e Casartigiani sono da migliorare ed implementare per meglio rispondere alle esigenze attuali.

Diventa quindi importante rafforzare ed ampliare il sistema della partecipazione sia al livello nazionale che soprattutto su quello aziendale nel rapporto con le RSU e i lavoratori nel quale si gioca la partita più importante del miglioramento della produttività e della qualità del lavoro.

Il CCNL è un utile strumento per rilanciare tutti i settori in esso contenuti.

L'evoluzione delle produzioni sempre più orientate verso prodotti di qualità, 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.

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

a) 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.

α) Relazioni Industriali e Sindacali: si richiede

- Prevedere per i componenti RSU, anche congiuntamente ai responsabili aziendali, specifici corsi di formazione sui temi del funzionamento e dell'organizzazione aziendale.
-

β) 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).

- Lo sviluppo della Responsabilità Sociale dell'Impresa si chiede di definire un Protocollo per individuare Linee Guida per una sua diffusione.

γ) Partecipazione

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

- Valutare la possibilità di sperimentare (definendo modalità e ambiti) modelli duali di governance all'interno delle aziende.
- Realizzare le Linee Guida della Partecipazione, promuovere e sviluppare esperienze partecipative all'organizzazione del lavoro.
- Valutare l'opportunità di costituire Comitati strategici a livello di azienda.

Contrattazione di secondo livello

Al fine di sviluppare, estendere anche in termini qualitativi e quantitativi, la contrattazione di secondo livello le parti definiranno le "Linee Guida" a sostegno del suo sviluppo secondo i seguenti principi:

- 1) La possibilità di attuare la contrattazione territoriale e di filiera prevedendo modalità, vincoli, tempistiche, materie.
 - 2) Arricchire e articolare le materie da assegnare alla contrattazione di 2° livello e in particolare:
 - Le staffette generazionali
 - L'occupazione giovanile
 - Il consolidamento a tempo indeterminato dei contratti atipici
 - La possibilità di attivare forme di smart-working
- α) Il rafforzamento dell'elemento di garanzia retributiva e dell'elemento perequativo per le aziende che non fanno la contrattazione di 2° livello e sua specifica a valere per tutti i settori di competenza del CCNL.
- β) Si chiede una contrattazione preventiva in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e di nuova organizzazione del lavoro.

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 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:

- Incrementare il contributo aziendale per la previdenza Complementare Contrattuale.

Riconfermare l'adesione delle aziende aderenti al presente CCNL al fondo di sanità integrativa confederale SAN.ARTI.

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:

a) 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;
- Per quanto concerne le procedure per i licenziamenti collettivi, si confermano per tutti i dipendenti, tutte le disposizioni previste dalla legge 223/91 e comunque in essere al 31/12/2014;

α) 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.

β) 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
- 1.** Il superamento della coincidenza fra svolgimento dei corsi e orario di lavoro per aver diritto ai permessi retribuiti
- 2.** Di prevedere periodi di aspettativa in concomitanza con sessioni di esame.

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;
- 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.

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

Coerentemente con le finalità evidenziate riteniamo:

- calendarizzare incontri specifici tra le parti sui progetti formativi da attuare;
- 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

Alla luce delle trasformazioni del lavoro in atto in tutti i settori all'interno delle imprese, si chiede di costituire una Commissione paritetica per valutare i comportamenti organizzativi che danno diritto al riconoscimento dell'acquisizione di una maggiore qualifica professionale.

Diritto alle prestazioni della Bilateralità

Definire in base all'art.17 del CCNL sezione Tessile -Moda la destinazione dei contributi per il delegato d'impresa.

COMMISSIONE PER ACCORPAMENTO NORMATIVE CONTRATTUALI

Si chiede di costituire una commissione paritetica ai fini di realizzare l'accorpamento dei vari istituti contrattuali tra i diversi comparti del CCNL e tra le due sezioni Moda e Chimico.

CONFLUENZA CCNL 3° FUOCO

Per i lavoratori addetti nelle imprese industriali fino a 249 dipendenti, non iscritti all'albo delle aziende artigiane: "che producono corredi ceramici, ovvero svolgono lavorazioni accessorie e complementari, ai rivestimenti e pavimenti di ceramica o altro materiale, ad eccezione della produzione in serie di piastrelle, per la creazione di ambienti in genere."

Salario sezione MODA

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 Garanzia Retributiva dagli attuali Euro 220 a Euro 350 annui.

Salario sezione CHIMICO

Il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici, la difesa del potere di acquisto dei salari attraverso l'incremento dei minimi contrattuali e migliorare il welfare contrattuale e le prestazioni lavorative. Pertanto si richiede un incremento salariale complessivo per un valore nel triennio 2017-2020 pari a:

83 euro sul salario di riferimento per il comparto CHIMICO, E SETTORI ACCORPATI

105 euro sul salario di riferimento per il comparto PLASTICA e GOMMA

95 euro sul salario di riferimento per il comparto ABRASIVI

95 euro sul salario di riferimento per il comparto CERAMICA

96 euro sul salario di riferimento per il comparto VETRO MECCANIZZATO

96 euro sul salario di riferimento per il comparto VETRO TRASFORMAZIONE

96 euro sul salario di riferimento per il comparto VETRO SOFFIATO

Si richiede l'aumento delle maggiorazioni per i turni notturni E LA RIVALUTAZIONE DELL'ELEMENTO PEREQUATIVO.

Stampa e distribuzione contratti

Quota di partecipazione alle spese contrattuali

Siamo a confermare quanto previsto dal CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del Contratto.

Sarà previsto un contributo UNA TANTUM di 40 euro per i lavoratori non iscritti al sindacato con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.