



***PROPOSTE PER IL
RINNOVO CONTRATTUALE
2016/2019
PER GLI ADDETTI DELLE PICCOLE E
MEDIE IMPRESE DEI SETTORI
TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA
CALZATURE, PELLI E CUOIO, PENNE
SPAZZOLE E PENNELLI, OCCHIALI,
GIOCATTOLI
ADERENTI ALLA
UNIONTESSILE-CONFAPI***

Premessa

Il Contratto UNIONTESSILE-CONFAPI ha realizzato a partire dal 2013 l'unificazione di tutti i contratti del settore Moda. Per ultimo si è realizzata la confluenza del Contratto Tessili Vari, Torcitori e Filatura Serica.

Il settore 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 sua 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 Moda.

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:

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.
- Lavoro Esterno art.7 punto.2 prevedere diritto di informazione per le aziende aventi oltre 30 dipendenti.
- Art. 19 Mobilità interna: si chiede di abbassare la soglia dagli attuali 85 ai 30 dipendenti.

α) 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.
- Si chiede di rimuovere tutti gli ostacoli in favore del funzionamento dell'Ente Bilaterale confederale ENFEA e di dare piena attuazione alle sue finalità, dando operatività all'art.32 "Diritto alle Prestazioni della Bilateralità".
- 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.

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).
- Responsabilità Sociale dell'Impresa: al fine di sostenere lo sviluppo della Responsabilità Sociale dell'Impresa si chiede di definire un Protocollo per individuare Linee Guida per una sua diffusione.

χ) 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 e quantitativi, la contrattazione di secondo livello le parti definiranno le "Linee Guida" a sostegno del suo sviluppo secondo i seguenti principi:

- α) La possibilità di attuare la contrattazione territoriale e di filiera prevedendo modalità, vincoli, tempistiche, materie.
- α) 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
- β) Il rafforzamento dell'elemento di garanzia retributiva di cui all'art. 12 lettera F per le aziende che non fanno la contrattazione di 2° livello e sua specifica a valere per tutti i settori di competenza del CCNL.
- χ) 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:

1. Incrementare il contributo aziendale per la previdenza Complementare Contrattuale.

1. Dare piena attuazione a quanto previsto dal Fondo Sanitario Integrativo Confederale SANAPI.

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. 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'Organismo Bilaterale Contrattuale 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;
- 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

Premesso che CGIL-CISL-UIL stanno definendo il regolamento per l'operatività dell'Ente Bilaterale ENFEA, ribadiamo la validità dell'art. 32 "Diritto alle Prestazioni della Bilateralità", e ne chiediamo piena applicazione.

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;

2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;

3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;

4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;

5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato
- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;
- 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

6. a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

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 Garanzia Retributiva dagli attuali Euro 220 a Euro 350 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 di 40 euro per i lavoratori non iscritti al sindacato con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.