

FEMCA CISL

FILTEA CGIL

UILTA UIL

SEGRETERIE NAZIONALI

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO QUADRIENNALE
DEI CONTRATTI NAZIONALI DI LAVORO
PER I SETTORI
TESSILE ABBIGLIAMENTO CALZATURIERI

Bellaria, 30 settembre 2003

I processi di globalizzazione, l'interdipendenza, la liberalizzazione e l'internazionalizzazione dei mercati; la massiccia entrata nel mercato del Tessile Abbigliamento, Calzaturiero di nuovi paesi produttori, il prossimo superamento definitivo del sistema delle quote sulle importazioni, l'affermazione dell'Euro e la stagnazione delle economie mondiali determinano per tutto il settore moda italiano una sfida impegnativa per una ricollocazione della filiera, dai distretti ai Grandi Gruppi, su una competizione di qualità: ricerca, innovazione, qualità e formazione.

Non è la prima volta che il settore si trova ad affrontare sfide importanti, ma come già avvenuto in passato, ci sono tutte le possibilità di vincerle se si sapranno mobilitare le capacità delle imprese e dei lavoratori e attuare politiche industriali, politiche distributive e politiche di difesa, sostegno, qualificazione e innovazione del prodotto.

In questo contesto il miglioramento ed il rafforzamento delle relazioni industriali, la contrattazione collettiva, quella nazionale in primo luogo, e quella aziendale o territoriale, è uno strumento efficace per coniugare e governare le politiche di sviluppo del settore, la partecipazione ai processi, la difesa e l'estensione dei diritti dei lavoratori.

La struttura del sistema produttivo - i suoi punti di forza e di debolezza - costituiscono il punto di partenza per politiche contrattuali capaci di rispondere ai problemi segnalati. Centrali devono essere allora i temi delle politiche industriali di settore, dell'organizzazione del lavoro, della formazione e della professionalità, della conoscenza dei processi produttivi e del mercato, della partecipazione alla vita dell'impresa.

Nuove opportunità, anche di natura legislativa, vengono offerte al fine di accrescere il ruolo e le funzioni dei lavoratori nei processi d'impresa.

In particolare l'entrata in vigore del nuovo diritto societario europeo, il suo necessario recepimento unitario, nel nostro paese consente il determinarsi di un meccanismo codecisionale lavoratori-impresa in relazione alle scelte aziendali e ai riflessi che queste producono sui lavoratori.

Appare possibile pertanto, anche in Italia, come in molti altri paesi europei, di mettere in campo un modello di democrazia economica che attraverso strumenti quali i "consigli di sorveglianza", consentono il dispiegarsi di un ruolo pienamente codecisionale dei lavoratori.

In tale ottica, porre nel rinnovo del CCNL, la richiesta alle imprese di aprirsi a tale prospettiva appare una scelta che, se assunta dagli imprenditori del TAC, segnerebbe un salto culturale importante non solo per il settore, ma per il paese nel suo complesso.

1) DIRITTI DI INFORMAZIONE

a) Ampliare, a tutti i livelli previsti dal CCNL, i capitoli dei diritti di informazione relativamente a:

- processi di internazionalizzazione e delocalizzazione produttiva relativamente ai:

- Paesi;

- tipi di produzione;

- volumi;

- ricadute occupazionali;

- tipi di rapporti societari;

- investimenti e riconversioni produttive;

- adozioni dei codici di condotta;

- a livello aziendale prevedere che le imprese diano informazioni sulle aziende collocate in paesi esteri con cui hanno rapporti in modo sistematico, e forniscano la lista nominativa delle imprese situate all'esterno alle quali sia stato commesso lavoro nell'anno precedente.

- lavoro esterno:

- rafforzare esigibilità art. 23 del CCNL

- prevedere fra i compiti delle commissioni territoriali previste al punto 3 dall'art. 23 del CCNL anche la possibilità di conoscere e valutare il valore medio/minuto delle tariffe applicate nel territorio di competenza:

- investimenti nel Mezzogiorno:

- prevedere che le informazioni a riguardo su questo argomento vengano previste non solo a livello aziendale ma anche in tutti gli altri livelli previsti dal sistema informativo.

b) ridurre il limite numerico per avere diritto alle informazioni;

c) inserire fra le materie di informazione:

- la conoscenza qualitativa e quantitativa degli strumenti del mercato del lavoro che vengono utilizzati dall'azienda (contratti a termine, interinali, parasubordinati, dipendenti da cooperative.....);

- utilizzo della banca ore e dei congedi parentali;

- le politiche di commercializzazione diretta in Italia e all'estero (negozi, grandi magazzini, outlet, spacci) e l'incidenza occupazionale di tali iniziative;

- notizie relative agli stage formativi presenti in azienda.

- d) applicazione della direttiva per la costituzione dei CAE, anche per le imprese con unità produttive operanti nei paesi coinvolti nell'allargamento dell'Unione Europea dal 1° gennaio 2004;
- e) implementazione del protocollo sul codice di condotta e azioni a sostegno dei marchi sociali;
- f) realizzazione e attivazione dell'osservatorio attraverso il suo finanziamento da parte delle imprese. Implementazione dei compiti ad esso assegnati al fine di renderlo luogo in cui le parti si impegnano ad analizzare, discutere e fare sintesi sulle proposte che congiuntamente si possono portare al confronto nelle sedi istituzionali preposte.

2) DIRITTI SINDACALI

Vista la trasformazione, la dislocazione territoriale e l'articolazione delle aziende, specialmente dei gruppi, si richiede:

- la messa a disposizione delle RSU di strumenti informatici per l'esercizio della loro attività;
- di aggiungere al punto 5.2 dell'art. 22 del CCNL: le aziende che hanno più stabilimenti anche in zone territoriali diverse o i complessi industriali aventi un'unica gestione, pur avendo aziende con ragioni sociali diverse, realizzeranno incontri informativi preventivi, quindi in tempo utile, in caso di trasferimento o riconversione di produzioni, fusioni o scorpori, chiusura o ridimensionamento di stabilimenti. Per questi incontri sarà garantita l'agibilità sindacale delle strutture sindacali ed aziendali;
- all'articolo 13 punto B del CCNL al capoverso "nelle aziende che occupano più di 15 viaggiatori o piazzisti" aggiungere dopo piazzisti "e commessi".

3) FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Per un costante e durevole sviluppo di tutto il settore tessile ed abbigliamento e per un suo posizionamento vincente nella competizione internazionale e per la valorizzazione della risorsa umana, il tema della Formazione assume un valore strategico.

La qualificazione del lavoro è un fattore centrale per la qualità complessiva del sistema e per questo occorre investire sulla Formazione per costruire competenze e conoscenze utili alla valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori e migliorarne la loro occupabilità ed il loro arricchimento professionale anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative.

Tenendo conto delle innovazioni legislative intervenute e della costituzione di FONDI MPRESA si richiede:

a) la costituzione di un ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE DI SETTORE che svolga le seguenti funzioni, in relazione all'attività di Fondimpresa:

- predisporre un Piano Nazionale di Formazione continua per il sistema della moda;
- promuovere l'adesione delle imprese a FONDI MPRESA;
- assistere le imprese, OOSS territoriali e RSU nell'attivazione di piani formativi;
- attivare il rapporto con le istituzioni preposte;
- progettazione congiunta di progetti formativi ivi comprese le modalità di realizzazione;
- predisporre informative sulle fonti di finanziamento pubblico per la formazione continua;
- implementare le linee guida ed i moduli formativi in materia di sicurezza ed ambiente;
- realizzare alcune iniziative di formazione volte in particolare a "responsabili e/o promotori di formazione continua territoriali ed aziendali delle parti" al fine di accrescere il grado di capacità progettuale da parte degli stessi;
- proporre linee guida e modelli di corsi formativi, con particolare riferimento all'incontro fra domanda e offerta di lavoro ed alla riqualificazione nei processi di mobilità.

b) migliorare i diritti dei lavoratori alla formazione continua attraverso:

- aumento del monte ore per dipendente prevedendone la fruibilità annua pro capite con un cumulo quadriennale anziché biennale, per la formazione promossa sia dall'azienda sia dall'Organismo bilaterale;
- allargare le materie e i corsi di studio che danno il diritto individuale ai permessi e migliorare l'attuale limite che prevede il diritto solo in caso di coincidenza con l'orario di lavoro;
- prevedere un modello di patto formativo aziendale per favorire l'incontro fra le esigenze formative delle aziende e dei lavoratori.

c) definire, specie nei distretti, convenzioni per far svolgere stages a studenti inviati da scuole specializzate nel settore nelle aziende del Tessile/abbigliamento.

1.a livello aziendale e territoriale prevedere la possibilità di proposta da parte delle RSU e delle OOSS territoriali per la definizione di piani formativi di interesse dei lavoratori e delle imprese.

2. Di verificare e definire a livello aziendale le ricadute professionali dei percorsi formativi per il riconoscimento ai lavoratori della professionalità acquisita a seguito della partecipazione a tali percorsi;

- f) A livello aziendale, a fronte di significative modifiche organizzative e/o tecnologiche, le parti cureranno iniziative per facilitare il reinserimento produttivo delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di assenze per maternità e/o assenze giustificate di lungo periodo, attraverso percorsi formativi da individuare.

4) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

L'intervento di risistemazione effettuato nell'ultimo rinnovo contrattuale ha permesso di riconoscere l'evolversi di alcune professionalità ma, rimanendo ancorato ad una impostazione che intende la professionalità esclusivamente come mansione, non ha permesso di cogliere le profonde innovazioni intervenute in questi anni ed ha avuto impatti non omogenei nelle diverse realtà aziendali e nei diversi comparti.

In questo contesto, accanto alle mansioni svolte, assume rilevanza:

- La competenza comunque acquisita;
- L'autonomia;
- La responsabilità
- L'interdipendenza con le altre funzioni e la partecipazione ai processi
- La partecipazione a percorsi di formazione professionale;
- La professionalità derivante dalla mobilità verticale e orizzontale dei lavoratori

Per riconoscere tutto questo si richiede di:

- a) riformare complessivamente l'attuale inquadramento unico attraverso:
- Creazione di aree professionali
 - La definizione da parte del CCNL, degli indicatori economici delle aree e delle modalità di gestione e sviluppo del nuovo sistema di inquadramento unico;
- b) di razionalizzare e unificare l'inquadramento d'ingresso;
- c) di definire, per gli impiegati, a livello aziendale un bilancio periodico delle competenze.

5) MEZZOGIORNO

- Ripresa e applicazione del protocollo per lo sviluppo del sistema moda e dell'occupazione al sud;
- conferma della norma contrattuale sullo scaglionamento retributivo per le aziende contoterziste;

6)BANCA ORE

Si richiede, fermo restando la volontarietà individuale :

- di prevedere, oltre allo straordinario e alle ex festività, la possibilità di alimentare questo istituto con i residui di flessibilità in recupero non utilizzata collettivamente dal lavoratore per impedimenti personali;
- possibilità di allungare il periodo di accumulo delle ore(fino a 4 anni) al fine di poterle usufruire anche per permessi lunghi e/o aspettative, o attività formative da regolamentare;
- rendere più certa la possibilità di godere i riposi di cui i lavoratori hanno diritto a seguito all'accantonamento delle ore.

7) PART TIME

- rafforzare l'utilizzabilità di questo istituto anche precisando meglio il concetto di infungibilità;
- prevedere la possibilità di accordi aziendali di regolamentazione e gestione-

8)ASPETTATIVE

Adeguare la normativa prevista dall'articolo 55 del CCNL per un godimento anche frazionato del permesso retribuito di 3 giorni in caso di decesso così come previsto dalla Legge 53 del 2000.

9)MERCATO DEL LAVORO

La moltiplicazione delle tipologie di contratto attraverso cui avviene l'inserimento dei lavoratori in azienda impone di definire e implementare le normative contrattuali al riguardo. In particolare si richiede:

- a)per quanto attualmente normato in materia, di valutare congiuntamente il ricorso alle diverse forme di lavoro (part- time, interinale, contratti a termine) al fine di riportarne sotto controllo l'utilizzo;
- b)di fornire ai lavoratori al momento dell'assunzione:
 - copia del CCNL;
 - il materiale informativo e la modulistica riguardante l'iscrizione a PREVI MODA;
 - adeguata informazione sulle normative relative alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e sull'uso dei mezzi di prevenzione e protezione;

- c) la non assoggettabilità al periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a termine se riassunti dalla medesima impresa e per le stesse mansioni;
- d) definire regole di priorità per i lavoratori a tempo determinato, interinale o a progetto, sulle assunzioni a tempo indeterminato con la verifica a livello aziendale di tale regolamentazione;
- e) prevedere un numero limite di proroghe ai contratti interinali;
- f) in merito alla percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di prestazione di lavoro temporanea, modificare al terzo paragrafo art. 43 del CCNL, la dicitura "impresa" con il termine "unità produttiva";
- g) la definizione dei diritti di assemblea per i lavoratori atipici;
- h) la soluzione contrattuale dell'indennità di malattia in caso di rapporto di lavoro a job-sharing;
- i) la regolamentazione contrattuale del telelavoro.

10) QUADRI

- incrementare l'indennità di funzione;
- definizione di un monte ore individuale per la partecipazione a iniziative di formazione e aggiornamento professionale.

11) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Al fine di favorire l'adesione dei lavoratori e il rafforzamento dell'istituto si richiede:

- Aumento della contribuzione dell'azienda fino ad un massimo del 2% e comunque in relazione al corrispondente importo del lavoratore;
- la possibilità di elevare le quote di contribuzione al fondo con la contrattazione di secondo livello;
- la copertura parziale da parte delle aziende delle spese di gestione del fondo;
- la possibilità di adesione a PREVI MODA anche per i lavoratori con contratto a termine almeno pari a 6 mesi;
- recepire nel testo contrattuale le quote di contribuzione previste in occasione del rinnovo della parte economica biennale del 1997.

12) DIRITTI PER I LAVORATORI SVANTAGGIATI

Al fine di rafforzare l'attuale normativa a tutela dei lavoratori con particolari problematiche si richiede:

- di estendere i periodi di aspettativa per i lavoratori che stiano seguendo i programmi di cura e riabilitazione;

- estendere il diritto alla conservazione del posto per accesso ai programmi di cura e riabilitazione anche ai lavoratori affetti da patologie correlate all'alcolismo;
- prevedere (con accordi a livello aziendale e/o territoriale anche al fine di aumentare la sensibilità sull'argomento) la possibilità di progetti, anche con il contributo delle strutture pubbliche preposte, per l'inserimento di lavoratori portatori di handicap fisico o psichico.

13) MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Riformulare la normativa sulla conservazione del posto in presenza di aspettativa susseguente all'esaurimento del periodo di comporta.

14) INFORTUNIO SUL LAVORO

Sostituire il decimo capoverso dell'articolo 60 del CCNL con la dicitura "per gli infortuni sul lavoro, l'azienda anticiperà alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità a carico del competente istituto.

15) MATERNITA'

Integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza per maternità fino al 100% della retribuzione mensile netta per i primi 5 mesi.

16) MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Per prevenire questi fenomeni si richiede:

- di rafforzare il protocollo n. 7 del CCNL e definire le sanzioni per chi dà luogo a tali comportamenti;
- l'istituzione di una commissione nazionale per la definizione di linee guida e codici di condotta per contrastare il fenomeno del mobbing.

17) AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

Si richiede di ampliare le informazioni in materia di ambiente e sicurezza prevedendo:

- Un'informativa annuale specifica di valutazione dell'andamento degli infortuni, malattie correlate al lavoro, incidenti, inidoneità;
- Un incontro preventivo in caso di innovazioni tecnologiche per valutarne le ricadute sulla sicurezza dei lavoratori.

18) AUMENTI RETRIBUTIVI

Le richieste, omnicomprensive dei costi contrattuali, si collocano in un ambito di costi correlato all'intesa del 23 Luglio 1993 e tramutate in cifra, sono quantificate in Euro 92 medie mensili.

19) STAMPA E DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Distribuzione gratuita del CCNL a tutti i lavoratori.

Definizione delle modalità di stampa e di distribuzione congiunta del contratto a imprese e lavoratori, fermo restando il costo a carico delle imprese.

20) SOTTOSCRIZIONE

Definizione di una quota di partecipazione economica dei lavoratori non iscritti al sindacato, alle spese per il rinnovo del CCNL.