



**PIATTAFORMA
FILTEA CGIL
PER IL RINNOVO DEL CCNL
TESSILE ABBIGLIAMENTO**

1° aprile 2010 - 31 marzo 2013

Bologna, 27 novembre 2009

PREMESSA

La crisi finanziaria internazionale che ha sconvolto i mercati mondiali, con pesanti conseguenze per l'economia reale, ha coinvolto anche tutta la filiera del sistema moda, ponendo il settore in una fase molto delicata in quanto non ci sono alternative ad un processo di accelerazione delle scelte strategiche/organizzative intraprese dal 2001 in poi.

Tutti i dati ci dicono che la scelta di allora ha garantito, pur pagando un prezzo molto alto, una tenuta della leadership internazionale del Made in Italy, nonché condizioni più solide per affrontare questa grave crisi.

E' quindi necessario mantenere una costante attenzione su quei modelli di cultura e strategie d'impresa che fanno perno su internazionalizzazione, innovazione, qualificazione del capitale umano ed efficienza organizzativa. Elementi che si realizzano attraverso il superamento di ogni disfunzione delle relazioni di filiera che sono la forza del sistema

Allo stesso modo, determinante è continuare a riconoscere il ruolo delle relazioni industriali come fattore imprescindibile per costruire e governare questi grandi cambiamenti.

Su questi presupposti, è parte integrante di questo percorso il rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

Le politiche contrattuali sono infatti occasione per promuovere e realizzare quegli interventi di mantenimento della leadership e sviluppo a cui il settore non può rinunciare e che passano anche attraverso un riconoscimento del valore del lavoro.

Migliorare ed estendere la contrattazione di secondo livello, qualificare in senso partecipativo le relazioni industriali, portare a termine gli impegni del precedente CCNL (che riconfermiamo), sviluppare iniziative di formazione continua, riconoscere le capacità professionali oggi presenti nelle aziende, sono il concreto investimento sul capitale più prezioso che il sistema detiene, le lavoratrici ed i lavoratori del nostro settore.

In quest'ottica, il rinnovo del CCNL è una importante occasione per migliorare le condizioni normative e retributive, oltre che essere un'opportunità da cogliere per rendere il settore sempre più attrezzato per affrontare e vincere le sfide che questa crisi ha messo in campo.

INFORMAZIONI

Le aziende forniranno alle RSU e alle OO.SS. territoriali informazioni circa l'applicazione, a livello aziendale, delle innovazioni previste dai documenti congiunti definiti dalle parti a livello nazionale in materia di politiche industriali, politiche ambientali, di tutela della salute e per la sicurezza sul lavoro, le politiche di contenimento dei consumi energetici e per il miglioramento qualitativo del servizio e del prodotto finito.

MODELLO PARTECIPATIVO E BILATERALITA'

La bilateralità, offre una serie di strumenti al servizio della contrattazione; essa pertanto deve essere qualificata e rafforzata a tutti i livelli per la formazione dei lavoratori e per i temi del Welfare contrattuali ad integrazione del reddito.

In tale direzione si richiede pertanto:

- La costituzione di un Ente Bilaterale di Settore;
- L'istituzione di un Fondo Nazionale di assistenza sanitaria per gravi rischi ed altre finalità da concordare, stabilendo le modalità di finanziamento da parte delle aziende.

A tal fine si richiede che il rinnovo contrattuale preveda un accantonamento di 3 Euro per ogni Lavoratore.

- Prevedere la gestione bilaterale dei servizi integrativi contrattuali del Welfare, in particolare per l'integrazione del reddito.

Inoltre, con l'obiettivo di promuovere una concreta partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa si ritiene opportuno che in sede di Osservatorio vengano discusse e individuate forme di governance bilaterali condivise onde facilitarne la sperimentazione/adozione da parte di Gruppi o Aziende interessate.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Oltre a quanto già previsto dal vigente CCNL in materia, al fine di estendere e qualificare all'insieme del settore la contrattazione di II livello, coinvolgendo anche le piccole imprese, e per concorrere a realizzare il miglioramento delle condizioni di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese e per riconoscere ai lavoratori la ripartizione dei benefici ottenuti, si richiede:

- La formulazione a livello nazionale e/o territoriale di linee guida, di parametri significativi e caratteristici delle attività aziendali utili per la definizione di modelli di premio da adattare alle esigenze delle singole imprese;
- La riduzione a tre anni della durata degli accordi.

Per una effettiva estensione del contratto di II livello si richiede:

- Rendere impegnativa la contrattazione aziendale precisando che la retribuzione per obiettivi prevista dalla contrattazione di secondo livello deve costituire nella struttura della retribuzione descritta nell'articolo 45 del CCNL, un elemento costitutivo di tale struttura.

Il salario per obiettivi sarà definito nel suo valore a livello aziendale con apposita contrattazione e accordo seguendo le modalità e le procedure contrattualmente previste. Qualora non venga definito l'azienda provvederà alla erogazione a favore di tutti i lavoratori di un elemento perequativo.

“Le procedure” vanno riviste e riformulate come segue:

- Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è

iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo;

- L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse;
- Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette;
- Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto di secondo livello non sia stato ancora rinnovato, si svolgerà un confronto a livello territoriale tra l'Associazione industriale e le strutture delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo e formulare proposte finalizzate al raggiungimenti dell'intesa aziendale;
- L'eventuale adozione in alternativa alla contrattazione aziendale, della contrattazione territoriale o di filiera, farà riferimento alle stesse procedure sopra indicate.

Per la realizzazione di quanto qui stabilito, le parti si impegnano a disciplinare le specifiche procedure correlate a misure e strumenti finalizzati a promuovere il corretto ed efficace esercizio della contrattazione, penalizzando comportamenti elusivi o ostativi di tale corretto esercizio a partire dal mancato rispetto delle procedure adottate.

INQUADRAMENTO

Il mutamento avvenuto nella filiera, la sua ridefinizione strategica e organizzativa di questi anni, rende sempre più centrale l'investimento sul capitale umano, che si concretizza anche nel riconoscere il valore del lavoro e delle persone coinvolte attraverso un sistema di inquadramento che ne esalti il ruolo.

Nel riconfermare la necessità di definire un nuovo inquadramento professionale strutturato su aree professionali – fondato sul concetto di ruolo

– che superi l'attuale logica dell'inquadramento basato sulla mansione chiediamo:

- Di consentire un intervento di riposizionamento professionale che colga il rapporto fra le profonde innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, i mutamenti strutturali che si sono determinati e il ruolo più ampio dei lavoratori in tali processi;
- L'attivazione della commissione tecnica paritetica, già prevista dall'attuale CCNL per definire i criteri in relazione ai quali procedere, le cui conclusioni devono concretizzarsi entro dicembre 2010.

MERCATO DEL LAVORO

Apprendistato

- Si richiede di ridurre il periodo di apprendistato;
- Si richiede l'applicabilità agli apprendisti dei premi di risultato definiti dalla contrattazione di II livello e di tutte le altre voci retributive stabilite a livello aziendale.

Contratto di inserimento/reinserimento

Si richiede l'applicabilità ai lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento dei premi di risultato definiti dalla contrattazione di II livello e di tutte le altre voci retributive stabilite a livello aziendale.

DIRITTI

Malattia

Si richiede che, al lavoratore ammalato, in condizione di monoreddito familiare, qualora venga a cessare il trattamento mutualistico INPS, l'azienda riconosca una indennità pari al 100% della retribuzione normale di fatto, per i periodi eccedenti il 6° mese compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro.

Si richiede l'allungamento del periodo di conservazione del posto di lavoro dagli attuali 13 a 15 mesi.

Riconoscimento del ricovero in day hospital come ricovero ospedaliero a tutti gli effetti contrattuali.

Si richiede l'informazione preventiva (1 mese di anticipo) da parte dell'azienda al lavoratore, della scadenza del periodo di comporta.

La copertura finanziaria di quanto sopra sarà garantita in concorso con il Fondo Sanitario.

Volontariato

Prevedere, per i lavoratori che intendono svolgere il servizio di volontariato, la possibilità di usufruire di aspettativa non retribuita.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Nel proseguire l'impegno dello sviluppo qualitativo della filiera e delle persone che vi lavorano per tutelare e salvaguardare l'occupazione di tutto il settore, la formazione professionale e continua è strumento imprescindibile di questo processo.

Per questo, anche in coerenza con lo spirito presente nella dichiarazione a verbale dell'art. 66 del CCNL chiediamo:

- aumento del monte ore per dipendente prevedendone la fruibilità annua pro capite con un cumulo quadriennale anziché biennale;
- la possibilità di utilizzare i periodi di minore attività produttiva (quelli coperti dagli ammortizzatori sociali) per lo svolgimento dei piani formativi aziendali;
- estendere le agibilità e il diritto individuale dei lavoratori per la formazione;
- prevedere a livello aziendale e territoriale 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;

- realizzare, attraverso enti accreditati, iniziative di formazione rivolte ai responsabili e/o promotori di formazione continua territoriali e/o aziendali delle parti, al fine di accrescere il grado di capacità progettuale da parte degli stessi.

Intrecciare la formazione con il nuovo sistema classificatorio, prevedendo la verifica e la definizione a livello aziendale delle ricadute professionali dei percorsi formativi, per il riconoscimento ai lavoratori della professionalità acquisita a seguito della partecipazione a tali percorsi.

RICHIESTA ECONOMICA

Si richiede un aumento medio di **127 Euro** sui minimi contrattuali per il triennio 1° aprile 2010 – 31 marzo 2013.

A fronte di eventuali scostamenti tra inflazione prevista e reale, accertata nelle sedi di deputate, le parti concorderanno il necessario riallineamento onde adeguare i minimi contrattuali.

DISTRIBUZIONE CONTRATTI – PARTECIPAZIONE COSTI CONTRATTUALI

Si conferma quanto previsto dall'art. 7 del CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del contratto.

Si richiede a tutti i lavoratori non iscritti ed alcune OO.SS. di contribuire alle spese del rinnovo del CCNL versando una quota una-tantum del valore di 40 Euro con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.