



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
COLLETTIVO DI LAVORO NAZIONALE
PER GLI ADDETTI ALLE AZIENDE CHE PRODUCONO
OCCHIALI E ARTICOLI INERENTI L'OCCHIALERIA**

Milano, 30 settembre 2009

PREMESSA

La crisi finanziaria internazionale che ha sconvolto i mercati mondiali, con pesanti conseguenze per l'economia reale, ha certamente creato problemi al settore dell'occhialeria, anche se in dimensioni molto ridotte rispetto ad altri comparti.

La caratteristica dell'occhialeria italiana (concentrazione produttiva geograficamente ben determinata, posizione internazionale dominante nelle fasce medie ed alte, quasi sempre accompagnate da una solidità finanziaria delle aziende) ha permesso di assorbire meglio le ripercussioni della crisi.

L'attuale situazione internazionale, al suo termine, lascerà condizioni molto diverse rispetto a quelle sinora conosciute e vi è bisogno sin da ora di:

- Agevolare il settore ad agganciare la ripresa con costanti processi di ricerca, innovazione e internazionalizzazione;
- Creare le condizioni per mantenere i volumi occupazionali;
- Difendere il potere d'acquisto per favorire la ripresa dei consumi.

Bisogna quindi pensare a modelli organizzativi e produttivi diversi, che siano in grado di valorizzare e sviluppare la capacità competitiva delle imprese e riconoscere la capacità professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per questo fine riteniamo che, coerentemente alle regole in atto, debba essere utilizzata ogni strumentazione che consenta a qualunque tipologia di impresa, attraverso la collaborazione e la contrattazione tra le parti, soluzioni utili e condivise.

Il CCNL nazionale, la contrattazione decentrata, la bilateralità e nuove forme di partecipazione come frutto di un sempre più efficace sistema di relazioni industriali rappresentano la via da percorrere attraverso la quale rendere le aziende più competitive e concorrenziali e a dare risposte al ruolo, agli interessi e al valore del lavoro.

Anche la riforma del sistema di inquadramento, stabilita nel precedente rinnovo contrattuale, va in questa direzione e deve essere completata con un efficace sistema formativo che consenta di creare, sviluppare e valorizzare quelle capacità appena richiamate e con un funzionale strumento di apprendistato che permetta una efficace preparazione dei giovani, lavorando sin da ora in prospettiva futura.

Con questo approccio affrontiamo la trattativa per il rinnovo del CCNL che ci auguriamo sappia cogliere, nel più breve tempo possibile, quelle opportunità che il settore merita. Confermando preferibilmente, com'è oramai consuetudine e da tutti ampiamente riconosciuto, quelle buone, corrette e innovative relazioni tra le parti che consentono di lavorare in un clima costruttivo e di coesione sociale.

Per i motivi suindicati si avanzano, per il rinnovo del CCNL, le richieste che seguono.

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

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.

ENTE BILATERALE

Definire i tempi di costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale di cui all'art.7 del CCNL vigente stabilendone le modalità di finanziamento da parte delle imprese.

INQUADRAMENTO

Il rapido completamento del nuovo inquadramento professionale sulla base delle decisioni scaturite dalla commissione nazionale, deve avere il suo conseguente adeguamento nel praticare l'attuazione tra la vecchia e la nuova normativa contrattuale.

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 o alle realtà di uno specifico territorio.

- La riduzione a tre anni della durata degli accordi.
- L'attivazione dell' osservatorio sulla contrattazione, come già previsto dall'attuale CCNL.

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

- Rendere impegnativa la contrattazione aziendale precisando che la retribuzione per obiettivi prevista dalla contrattazione di secondo livello deve rappresentare nella struttura della retribuzione un elemento costitutivo.
- Definire il salario per obiettivi nel suo valore a livello aziendale con apposita contrattazione e accordo seguendo le modalità e le procedure previste. Qualora ciò non venga definito, confermando la normativa contrattuale vigente, l'azienda provvederà alla erogazione, a favore di tutti i lavoratori, dell'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, 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 ostantivi di tale corretto esercizio a partire dal mancato rispetto delle procedure adottate.

PART – TIME

Prevedere la possibilità, su richiesta del lavoratore interessato, di far confluire nella banca delle ore individuale le prime 8 ore annue di lavoro supplementare.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In previsione di un pieno utilizzo di questo strumento, anche dentro la definizione del nuovo inquadramento (per es. come modalità di ingresso) si ritiene necessaria una verifica in funzione di un'eventuale armonizzazione delle dinamiche attuali. Con particolare attenzione nei confronti di figure con istruzione medio-alta (diplomati-laureati).

Si richiede inoltre una riduzione dei periodi di apprendistato.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Prevedere percorsi formativi di “raccordo” tra il vecchio e il nuovo inquadramento al fine di creare omogeneità e adeguamento tra i livelli retributivi esistenti e le nuove competenze di riferimento e valorizzare la nuova struttura classificatoria rafforzando il ruolo di promozione delle dinamiche professionali e motivazionali dei lavoratori coinvolti.

Inoltre come già illustrato in premessa, riteniamo la formazione uno strumento essenziale per affrontare efficacemente la situazione che si determinerà all'uscita dalla crisi. E' quindi necessario, attraverso l'OBN, creare un sistema che possa garantire un accesso rapido a percorsi formativi e che sappia:

- assistere Imprese, OOSS territoriali e RSU nell'attivazione di piani formativi;
- attivare il rapporto con le istituzioni preposte;
- 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, attraverso enti accreditati, alcune 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;

- 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.

Si chiede anche di migliorare il diritto dei lavoratori alla formazione continua attraverso:

- aumento del monte ore per dipendente prevedendone la fruibilità annua pro capite con un cumulo quadriennale anziché biennale;
- prevedere un modello di accordo formativo aziendale per favorire l'incontro fra le esigenze formative delle aziende e dei lavoratori;
- 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.

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.

FONDO SANITARIO

Si richiede la costituzione di un Fondo Sanitario per gravi rischi ed altre finalità da concordare, stabilendo le modalità di finanziamento da parte delle aziende.

A tal fine si chiede che il rinnovo contrattuale preveda un accantonamento di 3,00 Euro per ogni lavoratore come quota iniziale finalizzata ad alimentare il fondo.

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 ospital come ricovero ospedaliero a tutti gli effetti contrattuali.

La copertura finanziaria 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.

Pari opportunità

In relazione a quanto previsto dall'art. 21 si richiede di promuovere anche con l'azione formativa la valorizzazione del lavoro femminile in relazione alle opportunità che il nuovo sistema classificatorio presenta, favorendo la conciliazione dei tempi di formazione con il lavoro e il tempo di vita.

Orario

Definire il diritto del lavoratore ad accumulare nel tempo giornate di riposo retribuito previste contrattualmente, per poter usufruire di periodi di congedi retribuiti da utilizzare a fronte di esigenze personali e/o familiari.

RICHIESTA ECONOMICA

Si richiede un aumento medio di 127,00 Euro sui minimi contrattuali per il triennio 1 gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

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

DISTRIBUZIONE CONTRATTI - PARTECIPAZIONE COSTI CONTRATTUALI

Si conferma quanto previsto dall'art. 3 del CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del Contratto.

Si richiede a tutti i lavoratori non iscritti ed alcuna 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.