



PROPOSTE
PER IL RINNOVO CONTRATTUALE
PER GLI ADDETTI DELLE AZIENDE DEL
TESSILE ABBIGLIAMENTO INDUSTRIA



Premessa

Il rinnovo del Contratto Nazionale del Tessile Abbigliamento avviene in un momento non facile per l'economia nazionale e internazionale.

Il settore ha risentito pesantemente, in termini di volumi, di fatturati, di quote di esportazione, di occupazione della crisi del 2008-2009 ma a partire dal 2010 ha saputo recuperare gran parte delle posizioni. Tuttavia con il 2012 sono tornati a manifestarsi, a causa della recessione interna e della debolezza dei principali mercati internazionali, segnali negativi e cadute dei fatturati.

Questa situazione sta impattando sulle imprese non in modo omogeneo ma con significative diversificazioni fra segmenti della filiera e fra impresa e impresa.

Questo scenario è indicativo della vitalità del settore ma anche di come possono incidere le situazioni di debolezza strutturale del Paese e alcuni problemi congeniti che ricadono principalmente su un settore composto da aziende di piccole dimensioni, esposto alla concorrenza internazionale e poco protetto sui mercati aperti.

Con il Contratto sottoscritto nel 2010 siamo intervenuti per creare le condizioni normative in grado di garantire alle imprese strumenti in grado di permettere di affrontare le trasformazioni e i repentini cambiamenti di mercato.

Lo scenario in cui avviene il rinnovo del Contratto impone di avere una grande attenzione a tutte le iniziative che possono permettere al settore non solo di resistere, ma anche, con l'innovazione del prodotto, dei processi produttivi, dei sistemi distributivi, di mantenere la sua leadership qualitativa nel mondo.

Inoltre, si ritiene indispensabile al fine di mantenere e salvaguardare tale leadership, dotare il settore di strumenti utili a perseguire gli obiettivi relativi al tema della legalità e della lotta alla contraffazione in tutte le fasi in cui si articola il processo lavorativo.

Le sfide che si profilano all'orizzonte, e che per effetto della crisi stiamo già vivendo, possono essere affrontate positivamente se il livello di partecipazione, coinvolgimento, responsabilità di quanti operano nel settore verrà potenziato ed arricchito.

Il rinnovo del Contratto Nazionale è quindi una opportunità per affrontare le necessità del settore, migliorare la condizione dei lavoratori, costruire nuovi strumenti di governo dei problemi. In particolare verranno definiti nuovi strumenti di partecipazione dei lavoratori, nuove tutele per le questioni emergenti



e vanno affrontate, con l'intento di costruire buona occupazione, materie, come quella del mercato del lavoro, che hanno visto interventi legislativi che rendono necessario l'adeguamento delle normative contrattuali.

Riteniamo pertanto che il rinnovo del contratto nazionale sia uno strumento strategico per le imprese e per i lavoratori, utile per raggiungere gli obiettivi di maggiore sviluppo, l'innovazione e buona occupazione, che possono essere perseguiti con maggiore successo attraverso la partecipazione e il coinvolgimento consapevole dei lavoratori.



Informazioni, Relazioni Industriali e Partecipazione

Al fine di migliorare le Relazioni Industriali e la Partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa si richiede l'individuazione di linee guida da assumere poi a livello aziendale per stabilire normative atte a:

- a) concretizzare la responsabilità sociale dell'impresa attraverso la traduzione in norma contrattuale del protocollo delineato nel corso dell'ultimo rinnovo contrattuale con l'obiettivo di realizzare una maggior tutela di quanti operano al suo interno e un miglior rapporto col territorio;
- b) rafforzare il sistema informativo in conformità con la Direttiva Europea specie per quanto riguarda l'informazione e la consultazione preventiva. A tale proposito si richiede la riduzione della soglia dimensionale a livello aziendale per i diritti di informazione previsti nel vigente CCNL;
- c) Prevedere informazioni specifiche di sito per le imprese che vedono operare nello stesso stabilimento lavoratori a cui si applicano anche contratti nazionali diversi da quello del tessile;
- d) Adeguare la normativa contrattuale sul lavoro esterno per contrastare i fenomeni di illegalità;
- e) definire forme minime di partecipazione dei lavoratori attraverso il coinvolgimento attivo delle RSU relativamente alle linee strategiche dell'impresa finalizzato alla conoscenza e alla socializzazione dei lavoratori e delle lavoratrici anche con la possibilità di prevedere assemblee congiunte (almeno una volta l'anno);
- f) concretizzare forme più impegnative e lungimiranti di partecipazione quali la istituzione di appositi organismi di governance (Comitati di sorveglianza);
- g) estendere il sistema informativo previsto per le imprese a dimensione europea (direttiva U.E. 94/45) anche al livello internazionale.

Ente Bilaterale

Costituire un Ente Bilaterale avente natura giuridica a cui attribuire i compiti ora affidati all'Organismo Bilaterale e all'Osservatorio e definire unanimemente la competenza su ulteriori materie. Prevedere le forme del suo finanziamento.



Politiche industriali

La difesa e lo sviluppo del settore necessitano di specifiche azioni di politica industriale. Al fine di rafforzare, migliorare e rendere continuativa l'azione in funzione delle politiche industriali si richiede di:

- a) dare impulso e sistematicità alla sessione annuale di politica industriale anche attraverso l'impegno a realizzare gli Osservatori territoriali;
- b) dare operatività stabilendo incontri periodici al Comitato di Indirizzo strategico;
- c) definire la normativa contrattuale per i lavoratori dipendenti dei negozi di proprietà delle aziende del Tessile Abbigliamento;
- d) Dare impulso allo sviluppo di reti di impresa per rispondere adeguatamente alle sfide del mercato.

Contrattazione di secondo livello

Al fine di favorire ed estendere lo sviluppo quantitativo e qualitativo della contrattazione di secondo livello la contrattazione nazionale dovrà intervenire sulle seguenti materie:

- a) diffusione e applicazione delle Linee Guida sulla contrattazione aziendale anche con apposite iniziative specifiche;
- b) Ferma la prassi contrattuale in atto, prevedere la possibilità di forme di contrattazione territoriale e/o di filiera e/o di reti di impresa su temi del mercato del lavoro, la formazione, l'ambiente e la sicurezza;
- c) verifica a livello territoriale dell'applicazione dell'elemento di garanzia retributiva per adottare gli aggiustamenti che ne facilitino l'applicazione e lo rendano effettivamente funzionale all'estensione della contrattazione di 2° livello.

Inquadramento

Nel riconfermare quanto previsto nell'ultimo contratto sulla utilità di una rivisitazione dell'inquadramento professionale che permetta di riconoscere l'apporto individuale dei lavoratori alla luce del lavoro svolto e di quanto applicato si richiede di:

- a) programmare fasi di verifica della sperimentazione svolta e dirimere le problematiche emerse in fase di applicazione;
- b) completare e diffondere la sperimentazione;



- c) introdurre ulteriori elementi in grado di arricchire la definizione di comportamento organizzativo;
- d) prevedere la possibilità per la contrattazione aziendale di adottare ulteriori criteri e figure cui riconoscere l'indennità di comportamento organizzativo.
- e) attivare un inquadramento strutturato su aree professionali.

Welfare

Attraverso queste tematiche si intende procedere per una sempre maggiore condivisione e il rafforzamento della responsabilità sociale dell'impresa quale patrimonio collettivo per le lavoratrici i lavoratori ed il territorio. Per realizzare questi obiettivi si richiede di intervenire su due capitoli:

a) Previdenza integrativa

Per promuovere e facilitare l'adesione dei lavoratori al Fondo di previdenza integrativa attraverso la promozione e una maggiore informazione sul Fondo, si richiede di:

- mettere a disposizione dei lavoratori il materiale informativo che sarà fornito dal Fondo (lettera ad hoc da inserire in busta paga, Kit informativo, spazi per espositori, manifesti e brochure);
- inserire all'articolo 28 del CCNL, l'obbligo per l'azienda di consegnare, ai lavoratori neo assunti, il materiale informativo dei Fondi e la proposta di iscrizione;
- disponibilità a proporre annualmente ai lavoratori non iscritti, l'opportunità e la convenienza di aderire alla previdenza complementare, nonché la destinazione del Tfr, definendo forme e procedure a livello aziendale;
- agevolare la partecipazione a seminari formativi di durata di 8/16 ore, a carico dell'azienda, dei lavoratori che saranno individuati come referenti dei Fondi a livello aziendale;
- Aumentare la quota contributiva a carico dell'impresa.

b) Assistenza Sanitaria Integrativa:

- Costituzione di un Fondo Sanitario;
- Definizione della quota di finanziamento a carico delle imprese.



Formazione professionale

Per dare impulso alle azioni formative si richiede:

- a) di svolgere annualmente a livello aziendale l'analisi dei fabbisogni formativi e la progettazione, con il coinvolgimento delle RSU, di piani di formazione professionale;
- b) una adeguata e continua formazione dei lavoratori e per favorire lo sviluppo del loro inquadramento professionale;
- c) il pieno utilizzo delle risorse di Fondimpresa;
- d) la certificazione dei percorsi formativi svolti dai lavoratori (libretto formativo);
- e) iniziative mirate alla riqualificazione professionale e finalizzate a favorire una eventuale rioccupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Mercato del lavoro

Il rafforzamento del settore e la sua qualificazione passa anche attraverso una buona e stabile occupazione. Per questo e in ragione degli interventi legislativi intervenuti si richiede:

- a) la revisione delle normative contrattuali del vigente CCNL dei diversi istituti contrattuali avendo l'obiettivo di migliorare la buona e stabile occupazione;
- b) la verifica annuale congiunta a livello aziendale dei fabbisogni occupazionali strutturali al fine di prevenire eventuali distorti utilizzi delle percentuali contrattuali e individuazione delle casistiche e delle causali di utilizzo;
- c) la definizione di modalità di stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili ed ampliamento dei criteri di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato.
- d) l'adozione di politiche occupazionali mirate a favorire:
 - ✓ l'ingresso dei più giovani nel mercato del lavoro;
 - ✓ l'adozione di condizioni di genere "ottimali" in un settore in cui è prevalente l'apporto di lavoro femminile;
 - ✓ la valorizzazione professionale ed la tutela dei meno giovani anche alla luce della nuova riforma previdenziale.
- e) Il riconoscimento dell'Apprendistato quale forma prioritaria di sostegno e sviluppo dell'occupazione giovanile. In questo ambito si richiede:



- La integrazione e modifica della disciplina sull'apprendistato professionalizzante in coerenza con le disposizioni del Testo unico 14.9.2011 n. 167 definendo: durata, salario e percentuale di consolidamento;
- L'armonizzazione di quanto previsto dagli articoli del nuovo inquadramento con la normativa concernente l'apprendistato professionalizzante in particolare per gli aspetti formativi.
- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, e dell'apprendistato di alta formazione e ricerca attraverso percorsi di formazione e lavoro con specifiche sperimentazioni e convenzioni anche per permettere la creazione di alte professionalità specifiche necessarie al settore.

Diritti

Al fine di migliorare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori e renderli coerenti con le esigenze sociali e personali, si richiede:

Malattia

- Miglioramento dei trattamenti economici per malattie di lunga durata: elevare al 100% della retribuzione il trattamento economico previsto oltre i 180 giorni di malattia nell'anno solare.
- Comunicare al lavoratore, con congruo preavviso, l'avvicinarsi della scadenza del periodo di conservazione del posto.
- Togliere le causali che consentono l'accoglimento dell'aspettativa non retribuita fino a quattro mesi, una volta scaduto il periodo di conservazione del posto.

Sostegno alla persona

Predisporre interventi di sostegno a favore singoli lavoratori colpiti da malattie gravi con forme e modalità che saranno definite a livello aziendale. Promuovere a livello aziendale interventi a supporto dei lavoratori che hanno l'esigenza di effettuare visite mediche specialistiche.

Ferie

Definire che la malattia contratta durante le ferie e regolarmente documentata e comunicata, interrompe le ferie.

Congedi parentali – maternità e paternità

- ✓ Prevedere un congedo di 3 giorni retribuiti al lavoratore padre per nascita di un figlio;



- ✓ Fatte salve condizioni di miglior favore previste dalla legge, elevare a 10 giorni l'anno, cinque dei quali retribuiti, il congedo per malattia del figlio di età fino agli 8 anni.
- ✓ Estendere l'applicazione dell'art. 56 anche ai parenti affini del coniuge o del convivente e inserire un esplicito richiamo al decreto ministeriale n. 278 del 2000 per la individuazione delle malattie gravi.

Orario

Ferma restando la normativa contrattuale e nell'ambito della contrattazione aziendale:

- ✓ Definire il diritto del lavoratore ad accumulare nel tempo le giornate di riposo previste contrattualmente, per poter usufruire di periodi di congedi retribuiti di lunga durata, da utilizzare a fronte di esigenze personali e/o familiari.
- ✓ Banca delle ore: inserimento su base volontaria in "banca ore" delle ore di flessibilità non utilizzate collettivamente.
- ✓ Possibilità di far confluire nella banca delle ore individuale anche le ore di lavoro supplementare (part-time).

Diritto allo studio

- ✓ Utilizzo delle ore di permesso retribuite, non utilizzate, per la istituzione di "Borse di Studio" da destinare ai lavoratori studenti secondo criteri e modalità definiti congiuntamente tra le parti a livello aziendale.
- ✓ Estendere le casistiche per l'utilizzo delle ore di permesso retribuite:
 - per conseguire titoli di studio di secondo livello;
 - per sostenere sessioni di esame e tesi di laurea universitaria.
- ✓ In caso di frequentazioni di corsi di studio o di formazione previsti dal CCNL, utilizzo delle ore di permesso retribuito anche per le ore che non si sovrappongono a quelle delle lezioni.

Part-time

Revisione dell'attuale normativa in ordine a:

1. Le clausole flessibili ed elastiche
2. Ampliamento delle casistiche che non concorrono al raggiungimento delle percentuale prevista per il calcolo del numero di lavoratori a part-time, quali ad esempio: il rientro in azienda del personale femminile dal periodo di gravidanza, casi di gravi malattie ecc.



3. Prevedere la possibilità che la contrattazione aziendale definisca forme di part-time a tempo predefinito per consentire a tutti i lavoratori di poter utilizzare tale tipo di orario.

Diritti sindacali

- Armonizzazione della norma sui versamenti dei contributi sindacali.
- Definire il diritto di 1 ora di assemblea retribuita all'anno per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del CCNL.

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 sulla salute dei lavoratori 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;
- per le piccole aziende, qualora non fosse possibile la elezione del RLSSA, si richiede la istituzione della RLSSA territoriale con modalità di intervento normate e gestite dal costituendo Ente Bilaterale di settore;
- prevedere, in caso di malattie professionali riconosciute e certificate la possibilità, nella logica della tutela occupazionale, 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.



Richiesta economica

a) Incremento economico

Si richiede un incremento medio sui minimi tabellari di 132 Euro con riferimento al 3° livello, garantendo un montante salariale adeguato anche nella sua erogazione.

b) Elemento di garanzia retributiva

Si richiede:

- l'incremento dagli attuali 200 Euro a 250 Euro annui;
- la ridefinizione delle modalità di erogazione (tempi, trattative eventualmente in corso, durata vecchi accordi aziendali ecc.) in tutte le aziende nelle quali non sia in vigore la contrattazione aziendale con le finalità e i contenuti previsti dall'art.12 – punto C - del vigente CCNL.

c) Recupero scostamenti

Recupero, per gli anni di vigenza del nuovo CCNL, degli eventuali scostamenti tra il tasso di inflazione previsto e quello effettivo registrati dagli organismi competenti.

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.

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 40.00 Euro con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.

Roma, 15 novembre 2012