



**PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO DEL CCNL
INDUSTRIA CONCIA
Triennio
Novembre 2010 – Ottobre 2013**



Roma, luglio 2010



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL
INDUSTRIA CONCIA
Triennio
Novembre 2010 – Ottobre 2013**

PREMESSA

La presente piattaforma richiama le linee guida degli accordi interconfederali sul rinnovo del modello contrattuale, generali e specifici del settore dell'industria della Concia stipulati in data 21 novembre 2008, del 23 luglio 2009 e del 15 Aprile 2009.

Alla luce della recessione che ha colpito l'economia mondiale, conseguentemente alla crisi finanziaria americana che successivamente si è diffusa negli altri continenti, Europa e Italia compresa, la UILCEM ritiene di fondamentale importanza dare inizio, in coincidenza della fase di rinnovo contrattuale, ad una discussione che possa essere utile a rimodulare le linee guida del modello di sviluppo e di distribuzione del benessere.

Riformulare, ove possibile, l'equazione dello sviluppo, della crescita e del welfare, di tutti i settori economici, per la UILCEM, rappresenta il tema principale su cui impegnarsi, in questo particolare momento storico, caratterizzato dalla crisi della domanda, dall'eccesso di offerta e da un sempre più accentuato scadimento dei diritti. A partire dai rinnovi contrattuali settoriali la UILCEM opererà affinché il dibattito e il confronto negoziale siano orientati a perseguire il miglioramento delle condizioni personali, materiali e professionali dei lavoratori pur in un contesto difficile.

Nello specifico il settore dell'industria Conciaria ed accessori-componenti attraversato da forti cambiamenti, sembra meglio affrontare e gestire questo processo di involuzione economico-produttiva per via della bassa congiuntura economica, registrando importanti segnali di ripresa.

Il rinnovo del CCNL dovrà contribuire al rilancio della filiera dell'industria Conciaria e degli altri settori di riferimento di questo Contratto, tenendo conto della loro importanza strategica per l'economia del nostro Paese e delle aree distrettuali con forte presenza di aziende del settore.

La UILCEM ritiene che la qualità degli obiettivi industriali, necessariamente a lungo termine, dovrà essere un requisito essenziale per poter condividere ed accompagnare, con le aziende del settore, i futuri progetti di riposizionamento sul mercato delle stesse. La UILCEM sulla base di questa premessa intende, pertanto, aprire un confronto con l'associazioni datoriale di riferimento per il rinnovo del CCNL, secondo le linee guida stabilite dalla riforma degli assetti contrattuali e dall' accordo interconfederale del 2009.

RELAZIONI INDUSTRIALI

In materia di relazioni industriali, si intende dare seguito al collaudato modello in vigore, da estendere ai vari livelli decentrati. In un ottica di miglioramento dell'attività si intende, sempre più, definire ruolo e campo d'azione dell'Osservatorio Nazionale.

A partire dall'attuale rinnovo del CCNL si richiede, ove le dimensioni di impresa lo consentono, di istituire il seggio di sorveglianza.

Osservatorio Nazionale

Al fine di consentire monitoraggio e sviluppo del settore, occorre migliorare la funzionalità dell'Osservatorio Nazionale, il quale, mediante un più intenso rapporto con le Istituzioni, potrà essere garante, per i lavoratori del settore, della percorribilità delle proposte condivise dalla parti e delle soluzioni individuate a sostegno della filiera industriale della Concia.

Osservatori Territoriali

Potenziare gli osservatori distrettuali ed istituirne di nuovi in quelle aree (Province/Regioni) in cui la presenza di industrie di settore è diffusa, rappresenta per la Uilcem l'intervento più indicato per favorire la veicolazione delle informazioni dell'Osservatorio Nazionale e l'adozione delle nozioni in esso discusse. In sintesi si propongono come oggetto del confronto territoriale i seguenti argomenti:

- perfezionare la quantità e la qualità dei dati informativi;
- favorire l'applicazione congiunta dei contenuti del CCNL, con particolare attenzione per gli aspetti organizzativi e gestionali, come orari e flessibilità, organizzazione del lavoro, formazione, SSA e tutela dell'occupazione.
- Favorire l'applicazioni delle politiche e linee guide sull'Ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Responsabilità sociale delle imprese

La UILCEM sente l'esigenza di introdurre, in questo rinnovo contrattuale, il concetto di responsabilità sociale di impresa quale elemento fondamentale per lo sviluppo delle buone pratiche all'interno delle fabbriche.

Serve un impegno di tutti i soggetti coinvolti in azienda a sostenere lo sviluppo di comportamenti socialmente responsabili, che fissino come obiettivo il diffondere e migliorare prassi/relazioni industriali corrette nell'intero settore, con particolare riferimento alle problematiche occupazionali, all'ambiente/sicurezza e formazione.

WELFARE E BILATERALITA'

Previdenza Complementare

Si richiede l'individuazione di una tempistica definita, all'interno di questa vigenza contrattuale, in cui la commissione nazionale bilaterale analizzi i fondi previdenziali già presenti sul mercato e noti alle parti, selezionando un ventaglio di proposte da valutare, al fine di meglio individuare un fondo di riferimento per il settore, attualmente scoperto da quello che riteniamo un importantissimo strumento di welfare contrattuale.

Assistenza Sanitaria

Si conferma la scelta strategica dell'istituto per la assistenza sanitaria quale parte integrante del CCNL.

In quest'ottica si propone una discussione a tema al fine di trovare condivisione sugli strumenti di divulgazione e di miglioramento dei servizi a disposizione del fondo di riferimento del settore (Faschim), per favorire l'adesione da parte dei lavoratori.

Bilateralità

Alla luce di quanto in materia viene indicato nella riforma contrattuale del 15 aprile 2009, si richiede, ove possibile, la sperimentazione del seggio di sorveglianza in seno ai CdA

Formazione

Al fine di migliorare i risultati raggiunti sino ad oggi dalla formazione congiunta e in un quadro di miglioramento complessivo, si propone un maggior utilizzo delle leve contrattuali e degli strumenti legali, al fine di elevare il livello qualificativo delle risorse umane favorendo la valorizzazione delle singole individualità.

Alla luce di quanto sopra esposto, proponiamo la condivisione con le RSU e le Organizzazioni sindacali territoriali, in sede di programmazione, dei piani formativi in riferimento alla tipologia, con particolare attenzione ad argomenti sensibili come:

- processo d'inserimento e di alfabetizzazione dei lavoratori stranieri;
- aggiornamento tecnologico dei processi produttivi;
- Istituire percorsi formativi per l'acquisto del libretto formativo del Cittadino.
- piani specifici per il personale interessato da procedure per il sostegno al reddito.

Si richiede inoltre, un sempre maggiore coinvolgimento nel monitoraggio delle attività di formazione degli organismi paritetici istituiti per i progetti formativi, tipo Fondimpresa.

In materia di formazione personale, si propone una migliore organizzazione dei permessi per studi universitari, rendendo più agevole la condizione di lavoratore/studente che rappresenta una importante risorsa per le aziende del settore.

SICUREZZA E SALUTE SUI LUOGHI DI LAVORO E TUTELA AMBIENTALE

In un quadro di aggiornamento normativo, attraverso il rinnovo del CCNL occorre:

- a) favorire le sinergie, fra territorio ed imprese del settore, per individuare politiche condivise in materia di tutela ambientale, trattamento reflui e di risparmio energetico;
- b) sviluppare la ricerca di prodotti innovativi, esaltandone la caratteristica di ecocompatibilità;

In particolare si richiede:

- l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per salute, sicurezza e ambiente di sito/bacino, così come previsto dal D.Lgs 81/08;
- l'istituzionalizzazione del coinvolgimento diretto della RLSSA con le RLS delle Società appaltatrici in funzione della redazione delle misure di prevenzione;
- l'aumento delle ore di formazione dell'RLSSA collegato alle tematiche di tipo ambientale;
- l'incremento della agibilità degli RLSSA in occasione di eventi particolari e/o straordinari;

- la creazione del Libretto Formativo individuale del lavoratore in base a quanto previsto dal DLGS 81/08.

CLASSIFICAZIONI

Il sistema classificatorio deve essere perfezionato al fine di cogliere contemporaneamente i seguenti obiettivi:

- dare giusto equilibrio tra livello d'inquadramento e mansione svolta;
- il rafforzamento tra professionalità;
- miglioramento del sistema di inquadramento del personale e organizzazione del lavoro.
- Rilevare la polifunzionalità.

ORARIO

Per favorire la gestione e il governo di tutte le articolazioni contrattuali, si richiede la modifica dell'attuale assetto dell'istituto del conto ore, prevedendo mediante il confronto con la RSU, ed in casi particolari, come ad esempio in occasione del ricorso ad ammortizzatori sociali, la possibilità di procedere allo svuotamento dello stesso anche con il pagamento parziale od integrale o attraverso altre forme solidaristiche.

Rivedere l'istituto dei lavoratori con grave malattie o in terapie intensive per dare più tutele e agibilità in orario di lavoro.

Rendere completa la copertura economico della lavoratrice in gravidanza per tutto il periodo riconosciuto in CCNL.

Inserire in questo rinnovo la possibilità, a seguito di comprovata esigenza, di favorire la fruibilità di conversione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per particolari fasce di lavoratori come madri e studenti, anche per periodi parziali.

DIRITTI SINDACALI

Al fine di migliorare il rapporto fra RSU e Direzioni Aziendali, favorendo lo scambio interno alla fabbrica tra i due principali attori della contrattazione aziendale, la Uilcem propone di elevare il monte ore a disposizione delle RSU. Inoltre, per permettere un più dettagliato trasferimento delle informazioni ai lavoratori, si richiede di elevare le ore annue per le assemblee dei lavoratori.

Nel valorizzare il rapporto tra azienda e lavoratori, esaltando i momenti di condivisione di eventi lieti, la Uilcem propone di inserire in questo rinnovo la concessione di 1 giorno di permesso retribuito ai lavoratori che diventano padri, nel giorno della nascita del figlio.

Si chiede di intervenire sulla gestione delle controversie individuali tra lavoratori e Azienda, ampliando il periodo per il dialogo di chiarimento tra le parti.

DIRITTI

Tutela del bilancio familiare

La crisi finanziaria cumulatasi alla crisi industriale comporta per i lavoratori dipendenti un doppio motivo di sofferenza, accanto a quello del reddito e della stabilità del posto di lavoro: un bilancio economico familiare deficitario e un aggravarsi del volume dei debiti contratti per investimenti (abitazione, trasporti, istruzione, beni di consumo durevoli).

La UILCEM ha quindi rilevato l'esistenza di un fenomeno diffuso di sovraindebitamento familiare, espressione che indica una condizione di squilibrio tra entrate correnti e spese correnti della famiglia tale che non può essere recuperato con i metodi tradizionali (contrazione delle spese per consumi, alienazione di parti del patrimonio familiare, ristrutturazione dei mutui verso il lungo termine).

Tale problema aveva avuto una enunciazione – tuttavia puramente retorica e senza misure concrete – agli inizi dell'attuale Legislatura, per le famiglie indebitate a lunga scadenza (ma nulla di concreto è stato fatto).

La UILCEM si propone di rilanciare il tema raccogliendo le attese dei lavoratori del comparto che hanno rappresentato al sindacato tutto il loro disagio e chiede di istituire un fondo di garanzia e un fondo per contributi a tantum finalizzati al ripianamento dei debiti familiari e all'accesso ad altre provvidenze oggi poco utilizzate (a esempio il fondo di prevenzione dell'usura ex art. 15 della legge 108 del 1996).

La UILCEM intende avviare un tavolo di negoziazione con le parti datoriali, finalizzato alla implementazione di misure e strumenti tecnici che in altre esperienze (ad esempio le 26 Fondazioni antiusura operanti in Italia) si sono rivelate efficaci.

Pari opportunità

Alla luce della situazione economica è necessario tener conto dell'alto tasso di disoccupazione femminile, nonostante se ne registri l'aumento nei lavori precari e atipici.

In questo quadro le ristrutturazioni che andranno ad incidere sulla realtà lavorativa saranno caratterizzate anche da una particolare ripercussione sulla forza lavoro femminile e gli esuberanti più consistenti si evidenzieranno prevalentemente tra le lavoratrici che per le precarie condizioni dei tempi e orari di lavoro saranno costrette ad uscire dall'ambito lavorativo.

Occorrerà perciò nella negoziazione delle ristrutturazioni proporre obiettivi e adottare strumenti capaci di mantenere i diritti economici e normativi ai lavoratori e alle lavoratrici nonché assicurare un equilibrio complessivo che distribuisca anche tra i generi gli oneri delle ristrutturazioni.

Appare evidente come la stipula di accordi assuma un ruolo strategico per le lavoratrici. Dovranno assumere particolare rilevanza tra le materie oggetto della contrattazione quelle che attivino il miglioramento della qualità della vita garantendo i diritti fondamentali del lavoro quali la formazione, in special modo di rientro dalla maternità, le politiche dei servizi alla persona, le politiche di attuazione dei tempi e orari come poi previsti ma non adempiuti dalle leggi 125 L.53 e T.U. 151.

Occorre concordare procedure che garantiscano l'attuazione e la verifica degli accordi prevedendo tra l'altro sessioni dedicate alle pari opportunità avvalendosi anche del monitoraggio di un Osservatorio opportunamente costituito che tra l'altro verifichi in ottica di genere le assunzioni, che definisca che i criteri di produttività tengano conto del lavoro femminile, che valuti la flessibilità condivisa dell'orario di lavoro padre/madre e che quindi permetta alle donne di conciliare i tempi di lavoro, di vita e di cura e che verifichi i passaggi di carriera contrastando altresì i differenziali retributivi uomo-donna e che garantisca pari opportunità di accesso ai posti apicali di responsabilità.

Nel nuovo articolato contrattuale dovranno essere inseriti gli aggiornamenti dei nuovi riferimenti normativi di seguito indicati:

- decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000 relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini;
- comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo in merito di non discriminazione e pari opportunità del 2 luglio 2008;
- trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 che ha inserito come "VALORE" la parità tra donne e uomini;
- decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità.

Per quanto riguarda la tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro va inserito anche il riferimento sulla legge di nuova emanazione sullo stalking e molestie sessuali.

Molestie e molestie sessuali

Va inserito il riferimento alla nuova normativa sullo stalking (legge n. 38/2009) e l'applicazione all'interno dei contratti prevista entro il 2010 dall'accordo quadro sulle molestie e violenza sui luoghi di lavoro.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Il rinnovo del CCNL deve costituire un'occasione per elevare gli standard quantitativi e qualitativi dell'occupazione nel settore, tenuto conto della sempre maggiore qualificazione delle risorse umane.

Nell'ambito delle norme contrattuali e dei rimandi che le leggi assegnano alla contrattazione collettiva, si ribadisce la necessità di:

- introdurre norme che permettano di raggiungere livelli crescenti di stabilizzazione dell'occupazione non correlate a fenomeni temporanei, attraverso clausole che possano limitare temporalmente l'utilizzo delle varie tipologie contrattuali nei confronti dei singoli lavoratori e lavoratrici tramite il confronto tra le Parti a livello nazionale;
- effettuare il monitoraggio delle varie forme contrattuali cosiddette atipiche, mediante il confronto fra le R.S.U., OO.SS. Territoriali e l'impresa nelle unità lavorative, per definire modalità anticipate rispetto alle scadenze proprie, di conferma e/o prosecuzione o meno del rapporto. In questa sede l'azienda informerà RSU e OO.SS. Territoriali dell'eventuale necessità di utilizzo di queste figure contrattuali con un anticipo di almeno un trimestre;

- si richiede inoltre l'introduzione di norme che permettano la flessibilità della prestazione lavorativa e dei diritti dei lavoratori, senza però modificare in pejus diritti normativi e salariali.
- Fissare tetti massimi percentuale dei lavoratori somministrati rispetto ai dipendenti fissi.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Si richiede l'ampliamento e il rafforzamento della contrattazione di 2° livello, come previsto dall'Accordo di riforma degli assetti contrattuali del 15 Aprile, con particolare riferimento alle PMI, anche in funzione della regolamentazione della flessibilità della prestazione lavorativa.

Si propone, come argomento qualificante della contrattazione aziendale, la discussione sulla costituzione di un Fondo, gestito pariteticamente delle parti aziendali, alimentato da risorse delle Imprese e dei lavoratori secondo entità e modalità da definire nell'accordo aziendale.

Il contributo da parte dell'azienda non potrà essere inferiore a quello dei lavoratori e dovrà tener conto delle prassi aziendali in atto.

Le iniziative finanziate dal Fondo dovranno essere finalizzate in direzioni funzionali all'occupazione e in particolare destinate:

- ad integrare il reddito dei lavoratori durante periodi di CIGO, di contratti di solidarietà;
- ad integrare il reddito dei lavoratori nel corso di piani di formazione, concordati tra Azienda e RSU, con lo scopo di riqualificare professionalità che, per condizioni di eccedenza, vengono posti in orario part-time.

Si propone, come argomento cardine della contrattazione aziendale, la discussione a livello locale della gestione del cottimo, inserendo gli esiti del confronto e le reciproche posizioni nel verbale di contrattazione.

SALARIO

In sede di rinnovo del CCNL andrà definita la base retributiva su cui applicare l'IPCA, come previsto dagli Accordi del 22 Gennaio e del 15 Aprile 2009.

La individuazione della base retributiva su cui applicare i parametri per la definizione dell'incremento economico salariale dovrà tenere conto di tutti gli elementi economici presenti in cifra fissa, definiti dalla contrattazione scaduta e dall'ammodernamento degli stessi in corso di rinnovo del CCNL.

L'aumento salariale dovrà tenere conto delle specificità settoriali e avrà validità triennale, per il periodo Novembre 2010 – Ottobre 2013.