PROPOSTE DELLA FEMCA CISL PER IL RINNOVO CONTRATTUALE:

PER GLI ADDETTI DEI SETTORI TESSILE ABBIGLIAMENTO CALZATURIERO

Roma, settembre 2009

Informazioni

Ente Bilaterale Nazionale

Per realizzare un più alto sistema di relazioni fondato sulla partecipazione e la codecisione e rendere più efficace anche tutto quanto previsto dagli articoli contrattuali su Osservatorio e O.B.N. si richiede la costituzione di un Ente Bilaterale Nazionale, avente natura giuridica, con i seguenti scopi:

- gestire l'Osservatorio Nazionale
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore
- promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale
- promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa
- sviluppare e gestire tutte le altre tematiche che le Parti decideranno di affidargli.

Per garantire il funzionamento dell'Ente Bilaterale Nazionale si richiede di definire le modalità per il suo finanziamento da parte delle imprese.

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) realizzare la responsabilità sociale dell'impresa in relazione a quanti operano al suo interno e rispetto al territorio.
b) Concretizzare forme di partecipazione dei lavoratori anche attraverso l'istituzione di appositi organismi di governance.

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:

1. La definizione delle materie riservate alla contrattazione aziendale.
2. La formulazione a livello nazionale e/o territoriale, 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.
3. L'introduzione della contrattazione territoriale alternativa a quella aziendale.
4. Definire gli elementi che compongono il salario protetto e inserire il salario aziendale per obiettivi tra gli elementi che compongono la retribuzione garantita secondo il concetto costituzionale dell'equa retribuzione.
   Il salario per obbiettivi sarà definito nel suo valore a livello aziendale con apposito accordo seguendo le modalità e le procedure contrattualmente previste. Qualora non venga contrattato e definito a livello aziendale, esso potrà essere sostituito da quanto pattuito dalla contrattazione territoriale o dall'elemento di garanzia retributiva previsto dall'art.4 dell'accordo interconfederale 15 aprile 2009.
5. La riduzione a tre anni della durata degli accordi.
6. La definizione delle procedure secondo quanto previsto dall'Accordo sulla Riforma degli Assetti Contrattuali del 12 gennaio 2009 e l'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009.

Inquadramento

Si richiede di definire un nuovo inquadramento professionale – in sostituzione di quello attualmente in vigore - strutturato su Aree professionali, fondato sul concetto di ruolo che superi l'attuale logica dell'inquadramento basato sulla mansione, costruendo quindi un nuovo sistema in cui assumono rilevanza criteri quali: la competenza acquisita, l'autonomia, la responsabilità, l'interdipendenza con le altre funzioni e la partecipazione ai processi, la partecipazione a percorsi di formazione professionale derivante dalla mobilità verticale e orizzontale dei lavoratori.

Bilateralità e Welfare contrattuale

Al fine di rafforzare la responsabilità sociale dell'impresa e per definire nuove forme di sostegno alla condizione dei lavoratori si richiede la istituzione di un Fondo di Solidarietà.
La regolamentazione del Fondo sarà definita dal CCNL e i benefici potranno essere indirizzati nei seguenti ambiti.

- Pagamento in tutto o in parte dei tickets previsti dal servizio sanitario nazionale per visite specialistiche e accertamenti diagnostici.
- La formulazione di una "indennità scolastica" a favore dei dipendenti per sostenere l'istruzione dei propri figli.

- Il sostegno al reddito per i lavoratori gravemente ammalati per il periodo in cui vengono a cessare o a ridursi i trattamenti economici di malattia.

Il Fondo sarà finanziato dalle Aziende con un versamento mensile per ogni dipendente. Per l'accesso alle prestazioni previste, i lavoratori non iscritti alle OO.SS. dovranno versare una somma da definire.

Addetti alla distribuzione commerciale

Definire norme contrattuali specifiche per i lavoratori occupati nei negozi e negli spacci aziendali, così come previsto dal protocollo n.5 dell'attuale ccnl.

Formazione Professionale

Al fine di migliorare la fruibilità dell'utilizzo delle proposte formative e riconoscere al lavoratore i percorsi formativi si richiede:

- la possibilità di utilizzare i periodi di minore attività produttiva (esempio quelli coperti da CIG) per lo svolgimento dei piani formativi aziendali prevedendo un'integrazione alle coperture concesse dagli ammortizzatori sociali per i lavoratori che partecipano ai corsi formativi;
- estendere le agibilità e il diritto individuale dei lavoratori per la formazione;
- definire l'impegno delle aziende a costruire e realizzare progetti formativi con la partecipazione delle RSU e delle OO.SS. territoriali.

Apprendistato

Si richiede di ridurre i tempi di durata dell'apprendistato previsti dall'attuale CCNL.

Diritti

Al fine di migliorare i diritti dei lavoratori e renderli coerenti con le evoluzioni sociali si richiede:

a) *Malattia*

- riconoscimento del ricovero in day hospital come ricovero ospedaliero a tutti gli effetti contrattuali

- Adeguare, anche con uno specifico allungamento del periodo di conservazione del posto, l'attuale normativa sulla conservazione del posto in caso di malattia lunga per garantire l'effettivo pieno reinserimento al lavoro.

b) *Servizio civile e di volontariato*
Si richiede la possibilità, per i lavoratori di entrambi i sessi, di poter usufruire di aspettative non retribuite per partecipare a progetti di volontariato e cooperazione nazionale ed internazionale.

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

d) *Congedi parentali*
Inserire nel contratto quanto previsto dalla Legge in materia, integrato dalle indicazioni dell'Accordo Sindacale Europeo.

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

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:

a) istituzione del libretto formativo per la registrazione dei corsi sostenuti dalle RLSA;
b) prevedere nel documento di valutazione dei rischi di considerare anche i rischi particolari e fra questi anche quelli collegati allo stress-lavoro;
c) prevedere che le RLS possano assumere una competenza in relazione alle tematiche ambientali conservando il ruolo di RLSA.
d) Prevedere 16 ore di formazione per le tematiche ambientali.
e) Prevedere la costituzione per le aree di piccola impresa, delle Rappresentanze territoriali lavoratori per la sicurezza

Richiesta economica

a) *Minimi contrattuali*
   Si richiede, in base alle regole previste dall'Accordo del 15 aprile 2009, un incremento salariale medio di 108 Euro.
b) *Elemento di garanzia retributiva*
   Si richiede un incremento dell'attuale "Elemento perequativo" di 20 Euro mensili.
c) *Riallineamento*
   Definire tempi e modi di recupero in termini di variazione dei minimi contrattuali degli eventuali scostamenti fra inflazione prevista e quella reale.

Stampa e distribuzione Contratti - Quota di partecipazione 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, settembre 2009