Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/18 – Il rinnovo del settore pelli e ombrelli

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia. Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 22 marzo 2021, n. 11

Contesto del rinnovo

Lo scorso 1° marzo è stata siglata tra Assopellettieri, assistita da Confindustria moda, e Femca-CISL, Filctem/CGIL, Uiltec-UIL l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti delle industrie manifatturiere delle pelli e succedanei. L'Accordo realizza il processo di accorpamento del settore della pelletteria con quello degli **ombrelli ed ombrelloni**, estendendo l'ambito di applicazione delle disposizioni contrattuali anche ai dipendenti delle aziende industriali del comparto che applicavano il relativo CCNL del 31 marzo 2013, con le seguenti decorrenze: **dal 1° gennaio 2017 per la parte economica e dal 1° gennaio 2022 per la parte normativa.**

L'Accordo, così raggiunto, decorre dal 1° aprile 2019 e, ai soli fini della vigenza contrattuale, scade al 31 marzo 2023 sia per la parte economica, sia per la parte normativa.

Per quanto riguarda la piattaforma unitaria presentata dai sindacati nel febbraio 2019, in fase di avvio delle trattative, la richiesta economica di parte sindacale verteva su un aumento TEC di 115 euro per il settore pelletteria e di 110 euro per il comparto degli ombrelli, con riferimento al 3°livello. Relativamente al **welfare contrattuale**, la richiesta di Cgil, Cisl, Uil prevedeva un aumento della quota aziendale al 2%, nel fondo di previdenza integrativa *Previmoda* e di aumentare di 4 euro il contributo aziendale per ogni lavoratore rispetto al fondo sanitario *Sanimoda.*

Parte economica

La parte economica dell'Accordo si apre con una precisa definizione di Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e di Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.) in linea con quanto previsto dal punto 5 dell'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (c.d. Patto

della Fabbrica). Viene, quindi, adottata una nozione ampia di retribuzione, volta a ricomprendere non solo i minimi contrattuali, ma anche ulteriori elementi quali i contributi ai fondi di assistenza sanitaria e previdenza complementare di settore, nonché l'elemento retributivo di garanzia.

Sul fronte degli aumenti retributivi, le Parti hanno concordato un aumento a regime di 90 euro: **78 sui minimi contrattuali** e **12 sul welfare.**

L'aumento salariale, come spesso accade, è risultato inferiore a quanto richiesto dalla piattaforma sindacale e l'attuale ipotesi di Accordo prevede un aumento sui minimi (Tem) di **78 euro al 3° livello**, così ripartiti: 20 euro a novembre 2021; 25 euro ad aprile 2022; 20 euro ad ottobre 2022; 13 euro a marzo 2023.

Per quanto riguarda, invece, il welfare contrattuale, relativamente all'assistenza sanitaria integrativa Sanimoda, l'Accordo prevede che il contributo sia elevato di 4 euro complessivi, **da 8 a 12,00 euro mensili,** con decorrenza dal 1° aprile 2021.

Rispetto al Fondo intersettoriale di previdenza complementare Previmoda, fermo restando il contributo a carico del lavoratore pari a 1,50%, il contributo a carico dell'azienda passa dall'1,5% al 2% dal 1° aprile 2022.

Al fine di incentivare la contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende prive della contrattazione aziendale o territoriale e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto stabilito dal contratto nazionale, è previsto un importo a titolo di "Elemento di Garanzia Retributiva- EGR". **L'Accordo prevede che il relativo importo sia elevato da 200 a 230,00 euro lordi annui con decorrenza dall'anno 2021 ed erogazioni a febbraio 2022.**

Parte normativa

Il primo elemento rilevante del rinnovo è rappresentato dalla disciplina dettata in tema

di competitività e dumping contrattuale, fenomeno da tempo diffuso nel settore della moda. Le Parti evidenziano come negli ultimi anni si siano moltiplicate le pratiche di concorrenza sleale, dovuta ad una pluralità di contratti collettivi non stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. La stipula di contratti da parte di queste associazioni sindacali e datoriali ha introdotto elementi distorsivi della concorrenza sul mercato del lavoro italiano, offrendo ai lavoratori condizioni economiche e normative diverse.

L'Accordo contiene, quindi, un esplicito riferimento al tema e le Parti concordano sulla necessità che il processo di certificazione della rappresentanza giunga a compimento, al fine di sostenere l'applicazione generalizzata dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In quest'ottica si inserisce l'impegno delle Parti a garantire un percorso graduale di progressiva confluenza verso l'applicazione del CCNL, rivolto a tutte quelle aziende, operanti nella catena di fornitura della moda, che applicano ai propri dipendenti i CCNL non sottoscritti dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale.

Al fine di raggiungere questo obiettivo, l'Accordo disciplina i c.d. Accordi di confluenza, elemento caratterizzante di questa parte del rinnovo. Si tratta di Accordi sindacali aziendali che le aziende del settore della pelletteria che non applicano il contratto nazionale in oggetto potranno raggiungere, con la propria RSU e/o con le organizzazioni territoriali dei sindacati di categoria firmatari dell'Accordo, per addivenire alla **confluenza** verso l'applicazione del CCNL stesso.

L'Accordo prevede impegni anche a carico delle aziende committenti di lavorazioni a terzi in regime di appalto o fornitura. Queste ultime si impegnano ad inserire nel contratto di commessa un'apposita clausola richiedente alle imprese appaltatrici o fornitrici, operanti sul territorio nazionale, l'impegno all'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di loro pertinenza sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, alternativamente, l'impegno a sottoscrivere e ad applicare gli "Accordi di confluenza". Questo impegno sarà richiesto dalle aziende committenti capofila ai propri appaltatori o fornitori nei confronti di eventuali sub-appaltatori o sub-fornitori.

Il secondo elemento che contraddistingue il rinnovo è invece rappresentato dalla particolare attenzione riservata alle pari opportunità e alle iniziative contro la violenza di genere.

Rispetto al primo tema, le Parti si sono accordate per l'istituzione di un gruppo di lavoro che agirà attraverso progetti a favore del personale femminile per valorizzarne l'impiego.

Le Parti si impegnano, inoltre, a diffondere e attuare l'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil. Viene, quindi, riconfermato il sostegno alle vittime di molestie e violenza, nonché l'assistenza nel processo di reinserimento, tramite il sistema associativo di Confindustria, sia in altre sedi della medesima azienda che presso altre aziende.

In attuazione delle vigenti disposizioni di legge, all'art.31 quater vengono disciplinati telelavoro e lavoro agile. Le Parti concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia l'evoluzione normativa che l'evoluzione amministrativa dell'istituto, nonché la sua concreta applicazione nelle aziende del settore. A tal fine, si sono accordate per un monitoraggio che sarà condotto da un apposito gruppo di lavoro paritetico e i cui risultati saranno sottoposti alle Parti stesse entro la vigenza del contratto.

Infine, in materia di formazione, appaiono centrali due disposizioni.

In primo luogo, le Parti convengono sulla positività e sull'importanza delle esperienze congiunte di dialogo sociale, ribadendo la propria titolarità nell'esplicitare i fabbisogni professionali del settore. Rendendo effettive le attribuzioni dell'organismo bilaterale nazionale (OBN-PELL), le firmatarie si impegnano a designare i propri rappresentanti all'interno dell'organo e a dare inizio ai lavori dell'ente paritetico entro il 30 giugno 2021.

Inoltre, facendo seguito a quanto previsto dal CCNL e dalla normativa specifica, che indicano la necessità di coinvolgere le rappresentanze sindacali unitarie nell'implementazione dei processi formativi, la RSU potrà provvedere alla nomina di un **"delegato alla formazione**" tra i suoi membri, incaricato di curare i rapporti con le figure aziendali responsabili dell'organizzazione e della realizzazione operativa dei progetti formativi.

Parte obbligatoria

Il sistema di relazioni industriali del settore ha recepito e intende attuare le logiche e i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 (Patto della fabbrica) e dei successivi Protocolli, nonché i contenuti del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Le Parti hanno poi concordato sull'istituzione di diversi **Gruppi di Lavoro (GDL) Paritetici in funzione della prossima stagione di rinnovo.** I gruppi, costituiti da una parte datoriale e una parte sindacale, saranno attivati a partire da luglio 2021.

La definizione di aspetti rilevanti per il settore per il tramite di organismi paritetici riguarda diversi temi che vanno dalle politiche industriali, all'organizzazione del lavoro, passando per ambiente, sicurezza e sostenibilità.

Di particolare rilievo è l'istituzione del gruppo di lavoro "Inquadramento e formazione" la cui finalità è analizzare l'attuale sistema di inquadramento affinché sia allineato alle esigenze delle realtà produttive e commerciali.

Nel triennio di vigenza del CCNL, la Commissione individuerà e procederà all'inquadramento di mansioni nuove e di quelle che, in seguito alle innovazioni tecnologiche, avranno subito trasformazioni tali da far loro assumere una diversa tipologia.

La Commissione si riunirà, a richiesta di una delle Parti, in presenza di un problema di inquadramento a carattere generale, esaminerà il contenuto della mansione, elaborerà la relativa esemplificazione e procederà all'inquadramento sulla base dei criteri contrattuali. Le Parti si impegnano a designare i propri rappresentanti nell'ambito della Commissione e a dare inizio ai lavori entro il 30 giugno 2021.

Valutazione d'insieme

Come avvenuto per altri rinnovi del comparto manifatturiero, anche quest'Accordo si

caratterizza per l'attenzione riservata al dumping contrattuale.

L'aver raggiunto un'intesa sul tema è un traguardo su cui entrambe le Parti firmatarie hanno espresso soddisfazione: da un lato le segreterie nazionali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil hanno sottolineato l'importanza di questo elemento definendolo un "*primo strumento concreto di lotta allo sfruttamento dei lavoratori della filiera*"; dall'altro il Presidente di Assopellettieri ha parlato dell'introduzione degli "Accordi di confluenza" come di un "*modo per garantire la legalità e la sostenibilità sociale*".

Da valutare positivamente sono anche le disposizioni in materia di smart working, riflesso dei cambiamenti indotti dalla crisi pandemica, nonché in tema di violenze di genere.

Non si può, quindi, che salutare con favore un rinnovo improntato a garantire la regolarità di un comparto che coinvolge più di 40.000 addetti e che rappresenta il 9% dell'intera filiera della moda.

Silvia Rigano

Scuola di dottorato in apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@Silviarigano