



IPOTESI PIATTAFORMA PER IL

RINNOVO CONTRATTUALE

PER GLI ADDETTI DEL SETTORE

TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

INDUSTRIA

2020/2023

Premessa

Il sistema Moda si conferma tra i comparti maggiormente strategici della produzione e dell'export italiano. Il nostro Paese è il primo esportatore europeo di prodotti della Moda con un fatturato di 55 miliardi di euro, davanti alla Germania e alla Francia.

Nel confronto europeo l'Italia è il primo paese esportatore nel settore della Moda con un valore pari al 18,3 % delle esportazioni UE.

Il rinnovo del Contratto Nazionale del settore Tessile Abbigliamento Industria riguarda un totale di circa 400.000 addetti distribuiti in circa 46.000 aziende con un fatturato di in crescita rispetto agli anni precedenti.

All'interno del Sistema Moda Italiano, il comparto del Tessile Abbigliamento, per le potenzialità che esprime e per i numeri è sicuramente il settore di punta e anche quello più sensibile alle variazioni del mercato internazionale.

In questi anni il settore è riuscito a difendere la propria leadership per la capacità di inserirsi nei mercati più dinamici. Questo orientamento all'export è indicativo della forza di una parte delle nostre aziende ma solleva preoccupazione sulle capacità di risposta di un'altra parte del sistema.

I processi di integrazione produttiva vedono tutte le imprese sia quelle di grandi dimensioni che quelle di minore dimensione partecipare alle dinamiche di esportazione sia attraverso la vendita diretta all'estero sia attraverso la produzione in subfornitura rivolta a imprese committenti.

Tale orientamento è stato premiato anche perché il settore ha saputo interpretare i cambiamenti politici, sociali, di gusto che hanno segnato gli ultimi anni e ha saputo prendere decisioni strategiche lungimiranti.

Il rinnovo del CCNL è l'occasione per strutturare percorsi di responsabilità sociale, sia a livello aziendale che territoriale, per promuovere una politica industriale che rilanci le priorità strategiche del settore, sviluppando le politiche che alimentano l'innovazione dei processi e dei prodotti, diffondendo la formazione, la gestione e la specializzazione delle produzioni.

In questo contesto il rinnovo del contratto è un'opportunità per affrontare le necessità del settore, continuare a perseguire gli obiettivi di sviluppo, innovare i processi, migliorare le condizioni di lavoro e difendere la buona occupazione anche attraverso il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori.

Creatività, professionalità, sostenibilità ambientale e sociale, fanno del settore un'eccellenza riconosciuta.

Per questo vanno costruiti nuovi strumenti di governo dei problemi per qualificare l'occupazione e dare stabilità ai rapporti di lavoro.

L'obiettivo è quello di valorizzare i modelli di produzione sostenibili, compatibili con la crescita delle persone, con lo sviluppo delle attività imprenditoriali e delle stesse comunità territoriali di cui sono parte.

Ci si propone l'obiettivo di sviluppare politiche settoriali, realizzando intese programmatiche, per collaborazioni sinergiche.

La filiera rappresenta il vantaggio strategico sui mercati globali per il prodotto italiano. Articolata nei processi a valle e a monte del prodotto, è garanzia di qualità per le case della moda e per il consumatore finale.

Le imprese lungo tutta la filiera della Moda possono vantare infatti una elevata specializzazione produttiva, continuando a rappresentare un driver fondamentale per attrarre la grande committenza nazionale ed internazionale.

A difesa della integrità della filiera, c'è la necessità di promuovere un progetto comune, per favorire le convergenze utili a delineare un codice distintivo delle relazioni contrattuali interne alla stessa, al fine di contrastare il problema del sottomercato, alimentato dal lavoro irregolare, dalla deriva di un modello basato sul massimo ribasso, dei costi e delle condizioni sociali.

Il Sistema Moda nel suo insieme ha la capacità di produrre ricchezza sia per il Paese che per le aziende che ne fanno parte, il rinnovo del contratto nazionale è e deve essere l'occasione per redistribuire equamente lungo tutta la filiera produttiva il valore aggiunto che oggi viene scarsamente redistribuito.

Il rinnovo del Contratto Nazionale deve anche essere perciò un momento per rilanciare le politiche di origine del prodotto (Made in Italy), che può essere tutelato solo attraverso la tutela dell'intera filiera produttiva.

Va tenuto anche conto dei processi di innovazione legati all'industria 4.0, che possono essere realizzati solo con il concorso di tutti quanti operano all'interno del settore, per cui è necessario che il Contratto definisca modalità per la crescita e il riconoscimento della professionalità a partire da una forte implementazione delle iniziative per la formazione dei lavoratori.

Con il rinnovo del contratto siamo quindi di fronte all'opportunità di sviluppare le relazioni e gli strumenti contrattuali per garantire al settore il mantenimento della sua leadership sia in termini di quantità ma anche e soprattutto come garanzia di qualità non solo del prodotto ma anche del know-how e del rispetto dei diritti di tutti i lavoratori che concorrono alla realizzazione del prodotto finito.

I FENOMENI DANNOSI AL SISTEMA TESSILE MODA

Il dumping contrattuale nel sistema moda è uno dei problemi da affrontare che può essere contrastato individuando nel contratto nazionale lo strumento che, garantendo l'utilizzo dei vari istituti alle aziende corrette, ne disincentivi e ne limiti gli abusi che diversamente possono dare vantaggio competitivo alle imprese

scorrette. La competizione sulla qualità e sui diversi fattori di mercato è utile alla crescita delle imprese e dei territori soltanto se avviene nel rispetto delle regole.

Diviene, al contrario, dannosa quando si sviluppa in modo sleale, con formule organizzative e di prodotto improntate al massimo ribasso, con attività irregolari, con il dumping contrattuale, con le cooperative spurie, con il radicamento territoriale di veri e propri distretti produttivi illegali, con lo sfruttamento sistematico dei lavoratori addetti.

Fattori e dinamiche che, interagendo sullo stesso spazio di mercato, producono profonde distorsioni, squilibri della concorrenza, danni alla reputazione del prodotto italiano.

Vanno contrastati i fenomeni distruttivi e valorizzati quelli costruttivi, riequilibrando i rapporti all'interno della catena di fornitura, integrando elementi di sostenibilità economica, sociale, etica ed ambientale.

Informazioni, Relazioni Industriali e Partecipazione

Al fine di migliorare la competitività delle imprese ed il coinvolgimento dei lavoratori alla vita delle imprese stesse, sempre più orientate verso prodotti di qualità e con alto contenuto di moda, si ravvisa l'esigenza di rispondere alla variabilità del mercato e di assicurare livelli ottimali di tempestività, si impone sempre di più la partecipazione dei lavoratori ai processi organizzativi e produttivi.

Si rende quindi necessario migliorare le Relazioni Industriali, e tal fine si richiede di intervenire sui seguenti aspetti normativi:

- Si richiede che, in mancanza delle RSU, in tutti gli articoli del contratto che prevedono comunicazioni, incontri o accordi con le stesse, siano soggetto contrattuale le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative

a) Sistema di informazioni

- Diritto di avere informazioni sull'andamento aziendale per tutte le imprese che occupano almeno 30 dipendenti.

b) Relazioni Sindacali: si richiede:

- Il rilancio e la piena operatività dell'Osservatorio Nazionale di categoria nominando e aggiornando i membri componenti
- Garantire lo svolgimento della sessione annuale di politica industriale.
- Per dare continuità all'attività dell'Osservatorio e per cogliere tutte le opportunità del settore si chiede di costituire, come già previsto nel Protocollo 6, un Ente bilaterale con autonoma personalità giuridica e di definirne il finanziamento
- si chiede inoltre di definire nell'ambito dell'Ente Bilaterale una forma di tutela del salario nei confronti dei lavoratori a domicilio
- Prevedere per i componenti RSU, anche congiuntamente ai responsabili

aziendali, specifici corsi di formazione sui temi del funzionamento e dell'organizzazione aziendale.

- Definire procedure di informazione ai lavoratori sui servizi di welfare integrativo
- Prevedere che le aziende si impegnino a non commissionare lavoro alle aziende che applicano contratti diversi da quelli firmati dalle OO. SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale e stabilire metodi e modalità di controllo congiunto per monitorare l'effettività della presente prescrizione.

c) Politica Industriale

- *Sviluppare un protocollo a sostegno della tracciabilità delle filiere produttive al fine di tutelare le produzioni Made in Italy*
- *Definire procedure per favorire iniziative di reshoring*
- Prevedere Linee Guida sulla Partecipazione Organizzativa

Contrattazione di secondo livello

Al fine di sviluppare, estendere e migliorare anche in termini qualitativi la contrattazione di secondo livello si richiede:

- a) L'istituzione della contrattazione territoriale e/o di filiera per le aziende che non attivano la contrattazione aziendale, prevedendo modalità, vincoli, tempistiche, materie.
- Sviluppare le tematiche della conciliazione tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso l'introduzione di buone prassi e di specifici progetti da condividere, avvalendosi anche dei fondi previsti dalle Leggi, sviluppando un protocollo che ne individui le modalità attuative;
 - Favorire percorsi per il ricambio generazionale
 - Stabilire percorsi di confronto preventivo sia sulle riorganizzazioni aziendali che sui progetti di innovazione tecnologica e organizzativa con particolare riferimento alla struttura occupazionale, l'organizzazione del lavoro, l'evoluzione dei profili professionali
 -
 - Coinvolgere delle RSU oltre che nell'informazione preventiva, anche nei processi decisionali rispetto alla stabilizzazione a tempo indeterminato dei contratti a termine e di somministrazione
 -
- b) Al fine di facilitare una effettiva diffusione della contrattazione di II livello, prevedere la corresponsione dell'Elemento di Garanzia Retributiva in tutte le aziende nelle quali non è in vigore la contrattazione di II livello aziendale prevista dall'art.12 del vigente CCNL, trasformando l'elemento di garanzia

retributiva in elemento perequativo, rivedendo i criteri e i tempi di maturazione e di erogazione dell'elemento stesso, per tutti i lavoratori a prescindere sia dalla situazione retributiva individuale che da quella derivante da accordi collettivi.

Orario di lavoro

Al fine di rendere più efficace l'applicazione degli strumenti contrattuali per la gestione dell'orario e la massimizzazione dell'occupazione si richiede di:

- Valorizzare il ruolo della contrattazione di II livello nella definizione degli orari.
- Rendere più certo e fruibile l'orario part-time anche tramite l'incremento della attuale percentuale, la possibilità di definire meccanismi di rotazione e l'ampliamento delle casistiche di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa
- Prevedere in caso di richiesta della lavoratrice madre o del lavoratore padre, il diritto oltre il limite percentuale previsto dal CCNL, di passaggio al Part/time fino ai 3 anni di vita del bambino.
-
-

Tempo determinato

Adeguare alle norme di legge (ampliare il diritto di precedenza oltre i 6 mesi)

Regime di orario a tempo parziale

Al fine di contrastare e disincentivare l'utilizzo improprio del part-time in sostituzione del tempo pieno, si chiede l'incremento delle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Flessibilità dell'orario di lavoro

La flessibilità contrattuale dell'orario, che è funzionale alla gestione dei picchi e flessi produttivi, prevede che una volta concordata sia, salvo deroghe individuali, impegnativa per tutti i lavoratori interessati. Tale impegno incide negativamente sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori coinvolti creando un evidente disagio; si richiede quindi:

- Migliorare la procedura di esame congiunto prevista dagli art.li 34 e 35 vigente CCNL, prevedendo l'accordo tra le parti che veda come soggetti le RSU e/o le OO.SS. territoriali maggiormente rappresentative, al fine dell'operatività della flessibilità stessa.
- Incremento delle maggiorazioni ad una percentuale superiore a quella prevista per il lavoro straordinario.

Welfare

Per rafforzare ed estendere il sistema di Welfare in tema di previdenza e sanità integrativa si richiede:

1. Incrementare il contributo aziendale per la previdenza Complementare
2. Di definire misure di contrasto all'evasione del contributo economico dovuto per SANIMODA da parte delle imprese, adottando modalità di compensazione o di trasformazione in retribuzione. Nello specifico, si prevede il vincolo contrattuale di una erogazione di un importo, non assorbibile a nessun titolo, indicato in busta paga con la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione", pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità a favore di ogni dipendente per il quale non si è provveduto al versamento delle quote previste per SANIMODA. Tale importo aggiuntivo delle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore, avrà incidenza su tutti gli istituti contributivi e di legge, compresi quelli indiretti e differiti. SI ribadisce che le prestazioni erogate da SANIMODA costituiscono inoltre un diritto soggettivo contrattuale dei lavoratori, e pertanto l'azienda che omette il versamento della contribuzione al fondo è altresì responsabile, verso i lavoratori non iscritti, della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.
3. Definire modalità per promuovere l'iscrizione a PREVIMODA attraverso le informazioni periodiche da dare ai dipendenti non iscritti e compilando i moduli per l'adesione del lavoratore.

Diritti Individuali

Per arricchire il sistema dei diritti sia individuali che sociali, si richiede:

AL fine di conciliare le esigenze di lavoro con quelle personali e familiari e per sostenere la genitorialità si richiede:

Recepimento accordo interconfederale su violenza di genere e molestie nei luoghi di lavoro

- 1 Di elevare a 10 giorni l'anno, cinque dei quali retribuiti, il congedo per malattia del figlio in età compresa tra i 3 e i 13 anni;
- 2 Al fine di prevenire ogni forma di violenza, ivi compresa quella di genere, si richiede l'adozione di un avviso comune per la promozione del rispetto delle culture, delle persone. Le vittime di violenza di genere potranno usufruire di una indennità pari a due mensilità aggiuntive, oltre alle tre mensilità a carico dell'INPS previste dal D.L e potranno a richiesta essere trasferite ad altre sedi di lavoro per garantirne la tutela e l'incolumità, nel caso in cui l'azienda non avesse altre sedi, l'associazione imprenditoriale si impegna a ricercare possibilità di trasferimento in altre aziende.
- 3 Le vittime di violenza di genere dovranno essere assistite nei processi di reinserimento al lavoro

- 4 In caso di accertato comportamento lesivo della dignità della persona, prevedere misure di contrasto adeguate nei confronti di coloro che le avranno poste in essere
 - 5 stimolare a livello aziendale la sottoscrizione di appositi codici di condotta per la gestione di casi di violenza di genere, individuando strumenti (ad es. consigliera di fiducia) per la prevenzione o sistemi per far emergere il problema;
 - 6 Di disciplinare l'utilizzo su base oraria dei congedi parentali (paternità e Legge 104) stabilendone i criteri;
 - 7 Malattie: esclusione dei periodi di ricovero ospedaliero e delle terapie salva vita dai periodi di raggiungimento del comparto.
 - 8 Parificazione contrattuale in casi di decesso, o documentata infermità, di figli/figlie del convivente; genitori del convivente; fratelli e sorelle del convivente.
 - 9 Un mese prima della scadenza del periodo di comparto per la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, Prevedere una comunicazione obbligatoria dell'azienda nei confronti del lavoratore
 - 10 Art.56 secondo comma adeguare alla normativa di legge
 - 11 Art.55 permessi, assenze ed aspettative:
 - 12 lavoro notturno lavoratrice madre: adeguare alla normativa di legge che vieta lavoro notturno fino a 12 mesi di età del bambino e da facoltà alla lavoratrice di decidere se essere adibita a lavoro notturno fino ai 3 anni di età.
 - 13 adozioni internazionali: adeguare alla normativa di legge art.27 Dlgs 151/01 su aspettativa
 - 14 su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio, prevedere permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano assunto la tutela volontaria in termini di legge, di minori stranieri non accompagnati.
- a) Diritto allo studio: al fine di agevolare le diverse esigenze formative Filctem, Femca e Uiltec sono a chiedere:
- 1.** La fruibilità dei permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di studio o di formazione professionale, indipendentemente dal valore legale di tali corsi
 - 2.** Il superamento della coincidenza fra svolgimento dei corsi e orario di lavoro per aver diritto ai permessi retribuiti
 - 3.** Di prevedere periodi di aspettativa in concomitanza con sessioni di esame.

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 relativo allo stress correlato;
 - prevedere, in caso di malattie professionali riconosciute e certificate la possibilità di adibire la lavoratrice/il lavoratore interessato a mansioni compatibili con la malattia anche attraverso percorsi di riqualificazione;
 - di definire modalità condivise sui rischi e sull'impatto ambientale che prevedano un monitoraggio della situazione individuando incontri periodici per condividere eventuali piani di intervento.
 - Si chiede un'ora di assemblea aggiuntiva, a quanto previsto dal CCNL, dedicata ai temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Formazione

La formazione è fattore strategico decisivo per lo sviluppo qualitativo del sistema produttivo aziendale. Il settore tessile/abbigliamento si trova ad operare in un mercato caratterizzato da una forte concorrenza internazionale in cui il rafforzamento della leadership delle aziende italiane si è realizzato per la capacità di indirizzarsi verso prodotti collocati nei segmenti di qualità a fascia alta.

Per migliorare la qualità è necessario un forte investimento nella formazione professionale per questo chiediamo di:

- implementare il ruolo di programmazione e di indirizzo dell'Organismo Bilaterale nella definizione dei progetti di formazione continua sia in ambito aziendale che di distretto e/o di filiera;
- al livello aziendale, si chiede di programmare **incontri preventivi con la RSU per la condivisione della impostazione progettuale**, degli obiettivi formativi relativi agli interventi da attuare;
- individuare **percorsi di formazione congiunta tra le RSU e i Responsabili delle Relazioni Sindacali** sui temi che riguardano lo sviluppo delle relazioni, come la partecipazione organizzativa, industria 4.0, pari opportunità cultura del rispetto, gestione e individuazione di discriminazioni o violenze di genere (anche tramite, come già sperimentato in alcune realtà, la Consigliera Provinciale di Parità), conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, altri temi di comune interesse.
- istituire la figura del delegato alla formazione a livello aziendale e laddove ciò non fosse possibile a causa delle dimensioni delle imprese, venga prevista la figura del delegato alla formazione di distretto;

Inquadramento

- Si richiede il passaggio automatico al livello superiore per lo svolgimento di due o più mansioni all'interno dello stesso livello di inquadramento

Commissione Tecnica Paritetica

Dare corso a quanto previsto dall'art.52 vigente CCNL costituendo la commissione entro 3 mesi dalla stipula del presente CCNL e prevedere le conclusioni dei lavori entro i 12 mesi successivi

Si chiede di:

- Ampliare, alla luce delle trasformazioni in atto all'interno delle imprese, i comportamenti organizzativi che danno diritto al riconoscimento professionale.
- Riconoscere la possibilità di implementare i comportamenti organizzativi con la contrattazione aziendale.

Salario

Si richiede un incremento salariale medio sui minimi tabellari di Euro 115 con riferimento al 3°livello super.

Si richiede un incremento dell'Elemento di Garanzia Retributiva/Perequativo dagli attuali Euro 300 a Euro 450 annui.

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.

Sarà previsto un contributo UNA TANTUM per i lavoratori non iscritti al sindacato con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.

Roma, 13 gennaio 2020