



Il lavoro è un principio fondamentale su cui si fonda la nostra Repubblica.
Attraverso il lavoro le donne e gli uomini esprimono le loro propensioni, la loro personalità

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I LAVORATORI DELLE AZIENDE DELL'INDUSTRIA CALZATURIERA 2020/2022

PREMESSA

Il contratto nazionale per il settore calzaturiero rappresenta un sistema industriale di circa 5000 mila imprese che occupano poco meno di 80 mila addetti, realizzando, complessivamente, un fatturato che supera i 14 miliardi di euro.

Il settore delle calzature si misura con un quadro internazionale in evoluzione sia per il mutato orientamento al consumo che per altre e significative dinamiche della concorrenza, dalle evoluzioni dei mercati di riferimento, alle crisi finanziarie, alle tensioni commerciali e politiche che determinano effetti negativi sui mercati.

Ad orientare il cambiamento contribuiscono le dinamiche della globalizzazione con l'ingresso delle nuove e sempre più competitive economie dei paesi emergenti e per la crisi economica e finanziaria che negli anni successivi al 2008 hanno di fatto ridimensionato la domanda nazionale.

Il settore è riuscito a ridefinire i propri vantaggi competitivi verso le produzioni a maggior valore aggiunto, la qualità dei materiali impiegati, le evolute tecniche di lavorazione e le continue soluzioni creative che contribuiscono al nuovo posizionamento commerciale del settore.

I modelli basati sul nuovo paradigma della fabbrica intelligente, potrebbero, rafforzare, il posizionamento strategico del settore, grazie alle fasce medie e alte di consumo, che, chiedendo più personalizzazione del prodotto, danno una risposta alla pressione competitiva dei produttori a basso costo del lavoro, alla formazione della catena del valore, al rafforzamento della strategia commerciale ed industriale.

Il cuore del settore è rappresentato da una concentrazione territoriale di aziende organizzate in

distretti, situati prevalentemente in 7 regioni: Marche, Toscana, Veneto, Lombardia, Campania, Puglia ed Emilia Romagna, interessando ben 23 province.

Entro tale dimensione territoriale vi sono imprese si sono orientate verso un modello di sviluppo centrato sulla internazionalizzazione, qualità ed alto contenuto creativo, alto livello della specializzazione nelle fasi della produzione all'interno della filiera, mentre altre hanno investito nella direzione della distribuzione al consumo attraverso un marchio proprio.

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.

Per questo vanno costruiti nuovi strumenti di governo dei problemi, vanno rafforzate le competenze, la qualità dei sistemi produttivi, organizzativi e commerciali investendo sulla crescita delle relazioni, sulla partecipazione dei lavoratori, sullo sviluppo economico e sociale.

Altrettanto importante è il riconoscimento del prodotto realizzato nel rispetto della dimensione sociale e ambientale indicativa di una qualità intrinseca dei processi e delle produzioni, elementi di identità che vanno valorizzati.

Dobbiamo lavorare per la qualificazione delle filiere, attraverso i processi produttivi e le relazioni, prendendo debita distanza, dalle competizioni sleali, quelle al massimo ribasso che non rispettano, le persone, il territorio, il contratto e la legge.

IL DUMPING DEI CONTRATTI "PIRATA"

La misurazione e la certificazione dei sistemi di rappresentanza contribuiscono a formare uno dei fondamentali pilastri del sistema di relazioni industriali, come allo stesso modo, l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi di lavoro, il cui perimetro viene però costantemente violato da soggetti che stipulano contratti senza alcuna rappresentanza ed attivano pratiche di "dumping contrattuale", per modelli che sono basati sullo sfruttamento del lavoro.

Bisogna in questa direzione affrontare e contrastare i molteplici aspetti della concorrenza sleale, che si collocano al di sotto dei costi minimi contrattuali, che inquina l'ambiente e non rispetta le leggi.

Un fenomeno che va contrastato perché deteriora tutte le condizioni del lavoro, quelle retributive e della sicurezza ed esercita una pressione sleale sulle dinamiche della concorrenza producendo una profonda alterazione del tessuto economico e sociale.

Per contrastare tali derive, dobbiamo individuare la **chiave di un progetto** comune da condividere con le autorità, facendo leva sul problema del sottomercato, su lavoro irregolare e illegale, per diminuire l'incidenza di un modello basato sullo sfruttamento di tutte le risorse.

RELAZIONI INDUSTRIALI

In relazione alle evoluzioni organizzative, sociali ed economiche del settore FILCTEM, FEMCA e UILTEC intendono investire sulla qualità delle relazioni industriali, aumentando il livello di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa. La sfida della qualità, la continua esigenza di garantire livelli sempre più elevati di servizio, richiamano sempre di più la partecipazione responsabile dei lavoratori nei diversi processi di valutazione e gestione dell'organizzazione del

lavoro e della produzione.

Per dare sviluppo a tale impostazione si richiede di intervenire sui seguenti capitoli.

Politiche:

- per dare concreta attuazione a quanto convenuto nel corso dell'ultimo rinnovo contrattuale vi chiediamo: la costituzione formale dell'osservatorio attraverso l'indicazione dei tre componenti designati da FILCTEM, FEMCA e UILTEC e da altrettanti da ASSOCALZATURIFICI che costituiscono il Comitato di indirizzo Strategico, così come previsto all'art. 9 del CCNL; di **programmare la sessione dell'Osservatorio Nazionale**, per valutare l'andamento settoriale e la sua evoluzione, utile all'adozione di Politiche Industriali;
- per una progettualità condivisa e a sostegno del settore, si chiede di costituire, così come indicato al protocollo n. 3 del CCNL, 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;
- al fine di promuovere lo sviluppo della partecipazione si chiede di **valorizzare la prospettiva partecipativa e di individuarne le linee guida**;
- **di sviluppare la responsabilità sociale dell'impresa** attraverso la definizione di specifiche linee guida;
- di promuovere lo **sviluppo** sostenibile attraverso la definizione di uno specifico protocollo;
- promuovere la qualificazione del prodotto attraverso la tracciabilità e la trasparenza dei processi di filiera;
- di sviluppare politiche a sostegno delle produzioni in Italia anche accompagnando iniziative di **"reshoring"**;
- **di accrescere il diritto all'informazione aziendale** abbassando l'attuale soglia numerica a 30 dipendenti.

WELFARE CONTRATTUALE

Il welfare contrattuale è una scelta strategica di lungo periodo ed agisce su tutele importanti per le lavoratrici e i lavoratori. Il sistema che abbiamo realizzato ha sviluppato la gestione bilaterale dei fondi, che nel tempo hanno implementato scelte e risultati incoraggianti per le parti istitutive. Al fine di consolidare lo sviluppo del fondo sanitario e previdenziale siamo a chiedervi:

- in relazione allo sviluppo di **SANIMODA** di **elevare il contributo a carico delle aziende**;
- di definire **misure in contrasto all'evasione del contributo economico** da parte delle aziende, adottando modalità di compensazione o di trasformazione in retribuzione. Nello specifico, si preveda il vincolo contrattuale di una erogazione di importo, non assorbibile a nessun titolo, indicato in busta paga con la voce "elemento aggiuntivo di retribuzione" pari a 25 euro lordi mensili per tredici mensilità a favore di ogni dipendente per il quale non si è provveduto al versamento delle quote previste per **SANIMODA**. Tale importo aggiuntivo alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore, avrà incidenza su tutti gli istituti contributivi 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;

- di definire le **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.

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO

La flessibilità contrattuale dell'orario è funzionale alla gestione dei picchi e dei flessi produttivi, per questo siamo a chiedervi:

- si richiede **l'innalzamento della maggiorazione** prevista per le ore prestate in regime di flessibilità al 27 %;
- di migliorare la definizione delle condizioni relative al **recupero della flessibilità** previste all'art.31;
- di attivare **la verifica nazionale prevista all'art.31 del CCNL** per realizzare un esame congiunto necessario alla verifica del godimento della riduzione di orario legata alla flessibilità.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Al fine di estendere e sviluppare la contrattazione di secondo livello in termini qualitativi e quantitativi, si chiede:

- di definire le modalità di attuazione della **contrattazione territoriale** prevista dal CCNL;
- di incrementare l'attuale **l'elemento di garanzia retributiva** dagli attuali 300 euro ai 400 euro annui, di rinominare lo stesso in **elemento perequativo** e di rimuovere tra i criteri che ne escludono il riconoscimento i trattamenti economici unilaterali;
- di sviluppare le tematiche della **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso l'attivazione di buone prassi e di specifici progetti da condividere, avvalendosi anche dei fondi finanziati dalle leggi, anche sviluppando un protocollo che individui le modalità attuative;
- di adottare modalità di **confronto preventivo sui progetti di innovazione tecnologica** e organizzativa evidenziando le modifiche alla struttura occupazionale, gli effetti sull'organizzazione del lavoro, l'evoluzione dei profili professionali;
- di coinvolgere le RSU nella **valutazione dei contratti a termine e di somministrazione** attraverso l'informazione sull'evoluzione della crescita professionale, proponendosi percorsi orientati alla stabilizzazione dei contratti.

DIRITTI INDIVIDUALI

Per il riconoscimento dei bisogni individuali e sociali si richiede

Vittime di violenza di genere:

- 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. Lgs. 80/2015.** Si richiede la frazionabilità di tutto il periodo.

Congedo per malattia del figlio:

- 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.

Congedi parentali:

- si chiede di integrare il trattamento economico previsto dalla legislazione di riferimento.

Permessi individuali:

- si chiedono permessi retribuiti, fino ad un massimo di otto ore anche frazionabili, per comprovate e documentate visite e indagini mediche da svolgere in strutture pubbliche e/o private;
- si richiede di migliorare la specifica regolazione prevista per l'ottenimento dei permessi individuali, aggiungendo adeguate tempistiche di risposta, alla richiesta del lavoratore;
- parificazione contrattuale in caso di decesso, o documentata grave infermità, di figli/figlie del convivente; genitori del convivente; fratelli e sorelle del convivente.

Conservazione del posto di lavoro:

- di escludere dal **periodo di conservazione del posto** di lavoro le terapie salva vita.

Banca ore:

- **per rispondere alle esigenze individuali e familiari** si chiede di elevare le 32 ore di straordinario, previste dall'art.35 Banca delle ore a 42 da far confluire nella posizione individuale.

Diritto allo studio:

- favorire l'utilizzo dei **permessi retribuiti per la partecipazione ai corsi di studio** o di formazione professionale, indipendentemente dal valore legale di tali corsi.
- di prevedere periodi di aspettativa in concomitanza con sessioni di esame.

Corresponsione della retribuzione:

- si chiede di modificare quanto previsto all'art. **45 del CCNL**, prevedendo l'effettuazione del pagamento della retribuzione, entro **10 giorni successivi al mese prestazione**;
- in caso di ritardo della corresponsione della retribuzione, il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro, attraverso dimissioni per giusta causa, ivi compreso il riconoscimento economico del periodo di preavviso.
- si chiede di **adeguare le previsioni di cui alla lettera E) dell'art.9** del vigente CCNL alla normativa di legge vigente.

AMBIENTE E SICUREZZA

Al fine di sviluppare l'impegno per la sicurezza e la tutela dell'ambiente nei luoghi di lavoro si richiede:

- l'introduzione di una formazione/informazione strutturata relativa 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 calzaturiero 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 e 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, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, altri temi di comune interesse.

INQUADRAMENTO:

- in relazione alle conclusioni della Commissione Nazionale per l'inquadramento e ai suoi successivi sviluppi, vedi art 26 - Il parte "sperimentazione" FEMCA – FILCTEM e UILTEC sono a richiedere di valutare congiuntamente i risultati, di completare il lavoro già avviato dalle parti con l'introduzione di nuovi criteri di valutazione per la valorizzazione delle professionalità;
- dare attuazione alla distribuzione delle 20 euro già previste dal CCNL precedente sui comportamenti organizzativi.

SALARIO:

- si chiede un incremento salariale medio di euro 115 con riferimento al 3°livello super.

STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTI:

- siamo a confermare quanto previsto dall'art.3 del CCNL sulla distribuzione gratuita ad ogni dipendente di una copia del Contratto.

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

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