

Piattaforma per il rinnovo del CCNL SETTORE CONCIARIO

Premessa

La Fulc, nella definizione dell'ipotesi di piattaforma, vuole innanzi tutto partire dagli interessi espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori. Tale ipotesi di piattaforma dovrà essere discussa e emendata, sulla base delle regole democratiche riportate in allegato, dalle assemblee dei lavoratori nei luoghi di lavoro, fino a quella nazionale che varerà la piattaforma definitiva e eleggerà la delegazione trattante.

La Fulc, inoltre, ritiene necessario orientare la propria azione nella direzione di un modello di sviluppo qualificato che, ponendo al centro il valore del lavoro e della persona, si contrapponga nettamente al modello liberista.

La Fulc opera per un modello caratterizzato da uno sviluppo ambientalmente sostenibile e da una competitività basata sulla qualità dei processi e dei prodotti, utile anche per il superamento delle difficoltà che attraversa il settore, non sulla compressione del salario, delle condizioni di lavoro, dei diritti, come sostenuto da Confindustria e dal Governo.

Viceversa, il modello di sviluppo e il modello sociale propugnati dalla Fulc si fondano sulla protezione e qualificazione dello Stato sociale e sulla partecipazione della pluralità dei soggetti sociali, per una società basata sui diritti individuali e collettivi, che sappia offrire opportunità per le persone nel pieno rispetto della carta dei diritti europea (Nizza 2000).

Tale impostazione orienta la Fulc nella definizione delle politiche rivendicative che sono alla base anche di questo rinnovo contrattuale.

La qualità del lavoro che la Fulc propugna richiede un insieme coerente di misure.

Un intervento, innanzi tutto, sui diritti (diritto alla formazione, alla maternità, ecc.), sul riconoscimento della loro parità, nel rispetto delle regole, come condizione necessaria anche per favorire la presenza multietnica in questo settore, a partire dalla ricerca di un maggiore ruolo da assegnare alle RSU/RLS e alle strutture territoriali per la loro tutela e gestione. Ruolo delle RSU/RLS e delle strutture territoriali centrale anche per una riduzione e controllo dell'orario quale mezzo per un intervento sull'organizzazione del lavoro, sull'occupazione, sulle classificazioni, su ambiente, prevenzione e sicurezza, sul mercato del lavoro, ecc. Quindi anche una valorizzazione del salario.

Tutto ciò richiede la difesa e valorizzazione dei due livelli contrattuali indicati nell'accordo del 23 luglio 1993 e si sostanzia in un rinnovo significativo del CCNL che contenga anche strumenti per l'estensione della contrattazione di secondo livello.

Si richiede:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Adeguamento e sviluppo delle norme relative all'Osservatorio nazionale e territoriale al fine di garantirne un funzionamento finalizzato alla gestione delle problematiche settoriali.

Articolare le relazioni industriali con potenziamento del ruolo delle OO.SS. territoriali e delle RSU anche al fine di esaminare preventivamente con le direzioni aziendali gli indirizzi di strategie aziendali e gli effetti da esse indotte.

APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Miglioramento delle norme contrattuali.

Rafforzamento del ruolo negoziale della RSU, sia preventivo alle decisioni aziendali, che di verifica durante le fasi di appalto o decentramento produttivo.

DIRITTI SINDACALI

In considerazione del ruolo delle RSU/RLS e della complessità dei compiti che sono chiamati a svolgere in termini di maggiori conoscenze e capacità, occorre prevedere iniziative formative a supporto.

Aumento delle giornate di permesso retribuito per cariche sindacali e del monte ore annuale per le Assemblee generali.

Per il "Delegato Sociale" la formazione e l'aggiornamento, facendo ricorso anche alle 150 ore; nell'ambito dei diritti e delle agibilità sindacali per le RSU va prevista la messa a disposizione da parte dell'azienda di mezzi informatici e di comunicazione (computer e collegamento internet).

Per le RSU/RLS, durante lo svolgimento della propria attività di rappresentanza la copertura assicurativa INAIL anche in tutte le situazioni che li vedono impegnati al di fuori del proprio posto/orario di lavoro.

MERCATO DEL LAVORO

Apprendistato

In riferimento alle nuove normative di Legge, andranno definite migliori condizioni di finalità e di modalità di utilizzo del suddetto strumento in un confronto attivo con le RSU/OO.SS. e sulla base di orientamenti previsti nella sezione dell'Osservatorio Nazionale e dalla Commissione.

Part time

Ridefinizione e regolamentazione della materia tra le Imprese e Rsu/OO.SS. sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 61/2000 e dal D.Lgs. n. 100 del 26 Febbraio 2001, con particolare riferimento al lavoro supplementare e alle clausole elastiche.

Più agevole possibilità di ricorso al part - time individuando casistiche che diano il diritto individuale all'interno di una percentuale da definire tra le Aziende e Rsu/OO.SS..

Telelavoro

Normazione dell'istituto del telelavoro.

DIRITTI

Congedi parentali

In attuazione della legge 53/2000 e successivo D.Lgs. 151/2001, in materia di congedi parentali:

- possibilità, da parte aziendale, di anticipo del TFR per la copertura dei periodi, anche oltre le previsioni di Legge;
- coinvolgimento delle RSU/OO.SS. nel concordare i criteri e le condizioni per garantire ai lavoratori la fruizione dei congedi parentali.
 - inserire il testo della legge 53/2000 e successivo D.Lgs. 151/2001 in allegato al CCNL.

Aspettativa

Miglioramento delle norme contrattuali.

Maternità

Superamento del limite di 9 mesi massimi di assenza complessiva (art. 40 del CCNL) per poter usufruire del trattamento economico del 100% previsto in caso di maternità.

Congedo matrimoniale

16 giorni consecutivi di permesso (computato escludendo i giorni Festivi).

Donatori di midollo osseo

Pagamento di tre giorni di permesso retribuito per i donatori di midollo osseo.

Mobbing

Specifica linea guida di comportamento della Direzione Aziendale per prevenire il mobbing.

Molestie sessuali

Elaborazione nel comitato misto, previsto nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, di linee guida relative ai provvedimenti da assumere contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

LAVORATORI IMMIGRATI

Per favorire la loro integrazione nei luoghi di lavoro e accogliere le esigenze che provengono dai lavoratori immigrati si richiede:

- ∞ inserimento della sezione immigrati nell'ambito dell'Osservatorio nazionale/Territoriale previsto nel CCNL al capitolo Relazioni Industriali;
- ∞ miglioramento delle norme contrattuali con particolare riferimento alla Formazione e Diritti
- ∞ (Aspettativa);
- ∞ potenziare a livello aziendale il confronto tra RSU/OO.SS e la direzione aziendale.

FORMAZIONE

Sia l'attività formativa continua, sia quella congiunta sull'ambiente e la sicurezza (rivolta a RLS e lavoratori), vanno sviluppate attraverso l'adozione di un "Patto per la formazione" che ne allarghi le possibilità di accesso a tutti i lavoratori.

Le modalità di gestione vanno definite a livello aziendale e/o territoriale.

Ad esse va affiancata una attività formativa specificamente rivolta ai lavoratori stranieri.

Sulla formazione aziendale, distinta da quella continua, occorre promuovere, pur permanendo essa a carico dell'impresa, un riconoscimento delle RSU/OO.SS. quali soggetti attivi nella definizione dei programmi formativi. Tale formazione è parte integrante dei meccanismi di inserimento al lavoro (anche per i contratti atipici), di crescita e di riconoscimento professionale e va pertanto certificata.

Occorre prevedere forme di sostegno alla realizzazione di percorsi di formazione individuale finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. A tal fine vanno utilizzati e razionalizzati gli istituti già previsti dal CCNL e dalla legislazione vigente (150 ore - monte ore aziendale - conto ore - part time ecc.), dando così applicazione a quanto previsto dalla legge 53/2000 relativamente ai congedi per formazione.

Va regolamentato l'istituto degli stages per studenti, che abbiano carattere di apprendimento teorico e pratico.

Per un esame congiunto e periodico sull'insieme delle materie inerenti la formazione vanno costituite specifiche commissioni bilaterali a livello aziendale e territoriale.

In attuazione dell'art. 5 della legge 53/2000 (congedi non retribuiti per la formazione) occorre prevedere che la richiesta di congedo possa essere avanzata, anche tramite le RSU/OO.SS., con un preavviso di almeno 30 giorni.

FONDI INTEGRATIVI

Confluenza del FONTAN in altro fondo chiuso nell'ambito di quelli già attivati nella categoria dalla FULC.

Assemblea annuale retribuita a carico delle imprese sul tema.

Si richiede inoltre la necessaria agibilità alla RSU per la promozione dei fondi integrativi.

Istituzione di un Fondo nazionale di assistenza sanitaria, integrativa a quella pubblica e su base volontaria, con modalità da stabilire anche in rapporto all'evoluzione legislativa e all'esperienza degli altri comparti della categoria.

AMBIENTE, PREVENZIONE, SICUREZZA e APPALTI

Miglioramento delle norme contrattuali in riferimento a:

- ☞ adozione di sistemi di gestione (EMAS, ISO 14000 ecc) per uno Sviluppo sostenibile;
- ☞ informazione, formazione, agibilità, monte ore permessi a supporto del ruolo dell'RLS;
- ☞ certificazione delle società, piani di sicurezza, manutenzioni preventive, formazione dei lavoratori, coordinamento tra RLS ecc. per una più efficace politica di Sicurezza negli Appalti.

QUADRI

Adeguamento della normativa e incremento dell'indennità di funzione.

ORARIO

Riduzione dell'orario di lavoro privilegiando le prestazioni più disagiate.

Inserimento della normativa relativa al Conto ore.

Rafforzare il ruolo attivo RSU/OO.SS. Territoriale/direzione aziendale:

- nella definizione dei calendari annui dell'orario di lavoro per i Turnisti e giornalieri;
- nel governo degli straordinari individuali e/o collettivi;
- nella possibilità di concordare orari elastici.

SALARIO

Definizione della retribuzione di riferimento aggiornata

Incremento percentuale risultante dalla differenza tra inflazione programmata e inflazione reale del biennio Novembre 2000 - Ottobre 2002 e dall'inflazione programmata del biennio Novembre 2002 - Ottobre 2004.

Distribuzione degli aumenti sulla base dell'usuale scala parametrica.

Verifica delle maggiorazioni, definendo l'incremento a partire dalle prestazioni più disagiate.

Definizione di un Premio sostitutivo in cifra fissa, non defiscalizzato e non decontribuito, per le aziende dove non si effettua la contrattazione del premio aziendale variabile collegato ad obiettivi e programmi concordati di produttività ed efficienza.

Art. 19 CCNL (Corresponsione della retribuzione):

Aggiungere al I° comma dopo "aziende": "entro il giorno 10 del mese successivo alla prestazione".

MODIFICHE AL CCNL

Art. 3 CCNL (Periodo di prova)

Parificazione del trattamento economico.

Art. 1 (Assunzione)

III° comma: togliere "normalmente".

Art. 5 (Inquadramento)

Attivazione, in tempi certi, della Commissione Nazionale per analizzare congiuntamente lo stato e l'applicazione del nuovo sistema di inquadramento, anche in termini di percorribilità, come possibilità e diritto per tutti i lavoratori.

Art. 39 (Malattia e infortunio)

Prevedere l'obbligo per l'azienda di comunicare, con anticipo di 1 mese, la scadenza del periodo di conservazione del posto di lavoro.

Nuovo Art (CASI SPECIFICI ASSENZE PROLUNGATE PER MALATTIA E/O INFORTUNIO EXTRAPROFESSIONALE) In deroga ai commi... degli artt... e nell'ipotesi che si manifestino prolungate assenze per malattia o infortunio extraprofessionale, che configurino casi specifici, che per la loro natura e gravità, o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni di particolare difficoltà, l'azienda e la RSU si incontreranno allo scopo di concordare trattamenti più favorevoli di quelli previsti (es. trattamento economico, aspettativa, anticipo del TFR, agevolazione orarie etc.).

Art. 26 (Trattenute per risarcimento danni)

Aggiungere dopo "importo": "calcolato sul minimo contrattuale".