

Firmata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Concia

Le relazioni sindacali nel settore della Concia sono da sempre piuttosto complicate ed ambivalenti: accanto a risultati avanzati abbiamo assistito a chiusure preconcepite e a tentazioni di non rinnovare il contratto nazionale.

Anche in questa vertenza per il rinnovo del CCNL Concia - scaduto il 31 ottobre 2010 e che riguarda oltre 30mila lavoratori - la controparte ha, per mesi, mostrato di non voler rinnovare il CCNL, avanzando **controproposte inaccettabili** quali il pagamento al 50% della carenza malattia e l'eliminazione della contrattazione preventiva con le RSU dei cambiamenti di orario in azienda.

Riteniamo che la conseguente proclamazione dello **stato di agitazione** (con scioperi e manifestazioni, anche con il sostegno attivo di alcuni sindaci dei distretti conciari) e la ritrovata azione unitaria delle organizzazioni sindacali (che inizialmente avevano presentato tre piattaforme rivendicative separate) abbiano contribuito in modo decisivo a sboccare la trattativa e ad avviarci ad una positiva conclusione.

Nonostante la produzione del settore rispetto al 2008 sia ancora al -17% e l'occupazione al -6%, abbiamo ottenuto un **aumento salariale** di 105 euro mensili al livello D2 (37 euro dall'1/7/11, 34 dall'1/1/12, 34 dall'1/1/13) e una Una Tantum di 150 euro con la retribuzione di settembre, per un montante di 2.382 euro (superiore al rinnovo precedente riproporzionato da 4 a 3 anni).

Oltre all'aspetto salariale, le richieste sindacali si sono rivolte principalmente su due indirizzi:

- 1) il rafforzamento del concetto che un settore di eccellenza mondiale debba promuovere la **qualità anche nelle relazioni sindacali e sociali**;
- 2) il **rafforzamento della contrattazione di 2° livello**, non a scapito ma nell'ambito di un CCNL capace di fornire garanzie per l'insieme dei lavoratori e strumenti per la contrattazione decentrata che valorizzino il ruolo dei lavoratori, dei delegati e delle strutture territoriali dei sindacati.

Riguardo al primo indirizzo, cioè alla **qualità dello sviluppo** del settore anche nelle relazioni, abbiamo concordato il **Codice di condotta** che le aziende potranno adottare per certificare i propri comportamenti socialmente responsabili.

Abbiamo, inoltre, istituito una nuova sezione dell'Osservatorio denominata "**Responsabilità sociale di settore**", aggiungendo a quanto concordato in precedenza obiettivi e promozione congiunta di certificazioni ambientali e sociali quali l'**ISO 26000** in via di emanazione, istituendo l'**RLSA** (Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza e l'Ambiente) rinforzando il concetto di "miglioramento continuo", i **report ambientali d'impresa e di settore**, l'attivazione delle parti per eliminare o attenuare le sperequazioni, spingendo eventualmente le istituzioni nazionali o internazionali competenti ad agire coerentemente (per es. in tema di tracciabilità, **difesa dei consumatori** e supporto alle loro associazioni soprattutto se vicine alle parti stipulanti), perseguendo il ruolo dell'integrazione nel lavoro e nella società dei **lavoratori immigrati**, stimolando congiuntamente la **formazione continua** degli addetti e l'adozione del **libretto formativo**, il miglioramento dei livelli di **tutela della sicurezza e della salute**, stabilendo iniziative comuni contro ogni violazione del principio di **pari opportunità**, ecc.

Riguardo al secondo indirizzo, cioè al **potenziamento della contrattazione di 2° livello**, abbiamo istituito tre **osservatori distrettuali** e utilizzato l'espressione "2° livello di contrattazione" al posto di "aziendale o alternativamente territoriale", più adatta ad un settore organizzato per distretti in cui la contrattazione, e più in generale il confronto, sia aziendale che territoriale, rappresentano strumenti importanti per la tutela degli interessi dei lavoratori e per favorire lo sviluppo economico e sociale del settore.

Insieme alla durata triennale abbiamo definito il ruolo di titolare della contrattazione nelle aziende da 4 a 15 dipendenti del **Delegato d'impresa** (fermo restando il ruolo delle RSU e delle strutture sindacali territoriali precedentemente concordato).

Abbiamo riattivato l'**elemento di garanzia** scaduto nel 2004, cioè il "premio" (sia pure quantitativamente modesto) di 4 euro mensili per le imprese prive di contrattazione di 2° livello, "con modalità da definire aziendalmente", quindi fornendo opportunità di nuova contrattazione.

Significativa, anche in relazione al primo indirizzo, la possibilità di utilizzare l'adozione o la conferma del **Codice di condotta** quale **parametro per gli aumenti salariali** del premio di risultato.

Dunque, gli **aspetti normativi contrattabili nel 2° livello** possono essere:

- definizione di "**percorsi brevi per la stabilizzazione** dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato in coerenza con il perseguimento della qualità del prodotto" (cfr. art. 16);
- verifica per l'aggiornamento dell'**inquadramento** nel 2° livello per l'eventuale revisione del sistema classificatorio nel prossimo rinnovo del CCNL (cfr. art. 5 bis);
- distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e plurisettimanale, lavoro straordinario e sua verifica, ecc. (cfr. artt. 8, 9, 10, 11, 12), cioè la conferma della **contrattazione preventiva** che ci era stato chiesto di abbandonare e la nuova possibilità di concordare un **conto ore** nell'ambito degli indirizzi stabiliti dal CCNL;
- definizione di obiettivi e **report ambientale d'impresa** con relativa ottimizzazione dell'**organizzazione del lavoro** (cfr. art. 42);
- definizione e attuazione di **piani formativi** certificati (cfr. art. 44);
- altri eventualmente concordati tra le parti purché rinviati o non regolati dal CCNL.

Tra gli altri risultati ottenuti c'è anche l'equiparazione del pagamento della **malattia degli apprendisti** e l'apposizione di un termine per l'applicazione dei **provvedimenti disciplinari**.

Tra gli **obiettivi mancati** quello della previdenza integrativa: dopo due tentativi (tra il 2001 e il 2005) di istituire il fondo di previdenza integrativa FONTAN, falliti per insufficienza di adesioni, e la mancata accettazione sindacale della proposta di istituire provvisoriamente un fondo aperto con adesione collettiva nel 2006, l'UNIC ha assunto una posizione pregiudizialmente negativa che neanche in questa occasione siamo riusciti a modificare.

Inoltre, in materia di lotta al precariato, abbiamo ottenuto di demandare al 2° livello la contrattazione di percorsi brevi per stabilizzare i precari e la non ripetibilità del loro periodo di prova (cfr. art. 3), ma non siamo riusciti a conquistare l'importante richiesta di un adeguato "tetto" percentuale nel CCNL per contratti a termine e somministrati.

Dunque non abbiamo realizzato alcune richieste, però abbiamo ottenuto un accordo "pulito", senza contropartite, che valutiamo positivamente.

Sulla base di queste considerazioni e della positiva verifica del **mandato** effettuata nelle scorse settimane, le **Delegazioni Trattanti** approvano la firma dell'ipotesi di accordo.



**Le Segreterie Nazionali
e le Delegazioni Trattanti**
Filctem-Cgil Femca-Cisl Uilcem-Uil