



FEDERAZIONE  
ITALIANA  
LAVORATORI  
CHIMICA  
TESSILE  
ENERGIA  
MANIFATTURE



**IPOSTESI DI PIATTAFORMA  
PER IL RINNOVO CONTRATTUALE  
PER GLI ADDETTI  
DELLE INDUSTRIE MANIFATTURIERE  
DELLE PELLI E SUCCEDANEI E OMBRELLI E  
OMBRELLONI  
(1 APRILE 2019/ 31 MARZO 2022)**

## **Il settore della pelletteria all'appuntamento del rinnovo contrattuale**

Il settore della pelletteria rappresenta uno dei pilastri del sistema moda in Italia. La sua capacità di difendere una lunga leadership internazionale, in uno scenario che è radicalmente mutato, è confermata dalla costante crescita del suo fatturato all'estero. Gli ultimi dati raccontano infatti di un settore che grazie alla sua capacità di coniugare un costante rinnovamento strategico-organizzativo con una tradizionale sapienza artigiana e un forte contenuto di design, è riuscito a spingere le vendite all'estero a oltre 7 miliardi di euro (ossia, un incremento del 33% nell'ultimo quinquennio) compensando in questo modo una dinamica dei consumi interni che invece fatica a recuperare i livelli pre-crisi. Questa capacità di conquistare il mercato internazionale è alla base di uno sviluppo del settore che oggi con oltre 40 mila addetti rappresenta il 9% dell'occupazione dell'intera filiera moda italiana. Si tratta di un risultato di eccezionale valore se si pensa che il settore della pelletteria, in controtendenza all'aggregato moda, ha espresso una performance di crescita occupazionale nell'ultimo quinquennio dell'8%.

Ovviamente questa dinamica positiva non sottrae il settore da alcune sfide fondamentali per continuare a difendere il suo posizionamento competitivo. A questo riguardo il vincolo 4.0 impone più di prima una strategia di sviluppo in cui l'innovazione, l'investimento in ricerca&sviluppo; l'aggiornamento tecnologico digitale di processo e di prodotto e una continua attività formativa dei lavoratori diventano fattori imprescindibili. Su tutti questi fronti, nonostante il settore esprima un comportamento virtuoso, esistono ancora ampi segmenti che soffrono e sono in ritardo rispetto a questa prospettiva. In modo particolare, si ravvisa la necessità di dare una risposta mirata verso quella costellazione di micro e piccole imprese che pur continuando a svolgere un ruolo importante all'interno della filiera, stanno subendo un ritardo rispetto ad un quadro in cui la crescente complessità della concorrenza e le opportunità tecnologiche hanno di molto alzato la soglia di investimenti per una ottimale operatività sui mercati.

Infine, alla luce dell'evoluzione contrattuale che ha visto realizzarsi un processo di accorpamento del settore della pelletteria con quello degli ombrelli ed ombrelloni, è utile completare questa premessa contrattuale con un breve approfondimento anche su questo comparto. A questo riguardo ricordare va ricordato che pur con un ruolo di nicchia, quello degli ombrelli rappresentano un comparto che va a comporre quella costellazione di attività manifatturiere tradizionali che formano il grande aggregato del sistema moda. Un settore, che forse più di altri è alle prese con uno scenario di concorrenza da costo che sta mettendo a dura prova la competitività delle sue imprese. Una situazione il cui impatto potrà essere contenuto nella misura in cui il nostro sistema produttivo sarà in grado di rispondere attraverso tutti quegli interventi di innovazione tali da spostare il posizionamento di questi prodotti. In questa prospettiva di centrale importanza, così come per la pelletteria, dovrà essere la capacità di valorizzare il lavoro attraverso un costante investimento di competenze. Ma anche la capacità di sviluppare tutte quelle sinergie operative utili a intensificare la capacità di accesso alle innovazioni tecnologiche, organizzative e commerciali oggi sempre più vitali per il successo di una impresa.

## **Relazioni Industriali: Politiche industriali, partecipazione e informazione**

L'incremento del valore della produzione, l'intensificazione degli investimenti e il positivo aumento occupazionale sono il risultato del patrimonio di saperi, di competenze e di intenso lavoro. La Pelletteria è un comparto manifatturiero che richiede una più attenta Politica Industriale di settore, capace di dare sostegno alla produzione italiana, alla qualificazione delle professionalità degli addetti, e di iniziative che sostengono investimenti in sostenibilità sociale e ambientale nell'epoca dell'Industry 4.0. Riteniamo necessario definire linee di Politica industriale che sappiano declinare il valore della Responsabilità Sociale d'Impresa, definendo un "Protocollo di sviluppo sostenibile della Pelletteria" che individui e definisca le azioni utili di tutela, di promozione e di crescita delle imprese e dei lavoratori che operano al suo interno, che qualifichi il rapporto con i territori e le filiere, e che individui come isolare e contrastare le attività che non operano nella legalità, che praticano dumping contrattuale, economico e sociale, producendo danni a chi rispetta le regole, norme e i contratti.

Diventa quindi prioritario sostanziare l'attività dell'"Osservatorio nazionale di settore", di cui le materie sono già normate dal CCNL, affinché questo diventi uno strumento di lavoro stabile tra le parti, operativamente capace di fare analisi e condurre monitoraggi sul settore. Richiediamo di consolidare gli strumenti della bilateralità per dare corso a quanto previsto nel precedente rinnovo contrattuale in tema di costituzione Ente Bilaterale e darne le forme organizzative definendone compiti e materie ad esso delegato.

Richiediamo l'implementazione delle relazioni industriali a livello aziendale sui temi che riguardano le "filiera", il modello produttivo che caratterizza il settore della pelletteria. Le strategie industriali delle imprese committenti trainano e influenzano le condizioni produttive, economiche e contrattuali delle imprese a valle del processo produttivo. Richiediamo, per questo, l'introduzione di sessioni congiunte tra direzione aziendale e rappresentanza sindacali sulle strategie e la gestione delle relative filiere, coinvolgendo le diverse rappresentanze sindacali dei diversi stabilimenti sul territorio nazionale, per le imprese con più siti produttivi. Unitamente al tema delle filiere, richiediamo di introdurre una sessione aziendale sul sistema degli appalti dei cicli produttivi e sul sistema dei servizi (mense, pulizie, portinerie, ecc.).

Nell'ottica di incremento della platea di lavoratori coinvolti nel diritto di informazione aziendale, riteniamo doveroso abbassare l'attuale soglia numerica da 50 a 30 dipendenti e l'informativa per le aziende committenti lavoro conto terzi, dall'attuale soglia di 60 a 30 dipendenti.

Con l'obiettivo di rafforzare le relazioni sindacali aziendali e promuovere efficaci processi partecipativi, riteniamo necessaria l'introduzione di percorsi di formazione congiunta delle RSU e dei Responsabili delle Relazioni Sindacali sui temi del funzionamento dell'organizzazione aziendale, della composizione delle filiere, dei servizi in outsourcing, della gestione del CCNL e del CCAL, ove contrattato.

## **Welfare**

In tema di previdenza integrativa riteniamo necessario individuare modalità di estensione all'adesione al fondo previdenziale di settore "Previmoda", finalizzate ad incrementare le

adesioni, con particolare attenzione ai lavoratori più giovani. Richiediamo l'aumento del contributo aziendale destinato a Previmoda pari al 2,0% dell'ERN.

A seguito dell'avvio del fondo di assistenza sanitaria "SANIMODA" richiediamo l'aumento del contributo di 4 euro mensile per consentire l'adesione dei lavoratori all'attuale piano che prevede una contribuzione pari a 12 euro mensili, parificando la disponibilità di prestazioni con gli altri CCNL del settore.

### **Contrattazione di secondo livello**

Il settore della pelletteria italiano è caratterizzato dalla numerosa presenza di piccole e medie imprese che operano all'interno di filiere produttive. Al fine di promuovere, sviluppare e diffondere la contrattazione di secondo livello, richiediamo l'introduzione, oltre a quanto già previsto nel CCNL, della "contrattazione di filiera", definendo: modalità, vincoli, tempistiche e materie.

### **Professionalità: inquadramento e formazione**

L'evoluzione dei processi produttivi "lean", l'introduzione di nuova continua tecnologia, la richiesta di maggiore partecipazione nei processi di lavoro, l'aggiornamento sistematico di competenze professionali, contribuiscono a modificare ruoli e professionalità sia per le figure tradizionali, sia per le nuove figure ad oggi non contemplate nell'attuale sistema di inquadramento. Già nei rinnovi dei CCNL precedenti è stato stabilito un importo pari a 20,00 euro, su base mensile, finalizzato a remunerare la riqualificazione, l'aggiornamento e la ridefinizione dei livelli di inquadramento professionale.

Rimane pertanto prioritaria la realizzazione di una riforma dell'inquadramento di cui rinnoviamo la richiesta, per dare corso a quanto stabilito. A fronte della mancata realizzazione di tale disposizione contrattuale, richiediamo l'introduzione di una "indennità di posizione e ruolo organizzativo" con decorrenza dal prossimo CCNL, da riconoscere a tutti i lavoratori, laddove non venga realizzato quanto già negoziato.

Chiediamo di avviare il processo di riaggiornamento del sistema di inquadramento professionale, anche a fronte delle esperienze di contrattazione aziendale in materia di inquadramento già profuse, si richiede di procedere ad una revisione dello stesso nell'ambito del CCNL.

La numerosa presenza di addetti diretti nei punti vendita di proprietà e outlet, richiedono la definizione di una puntuale normativa contrattuale

#### **OBN PELL:**

La formazione continua è uno strumento che contribuisce alla crescita professionale del lavoratore e dell'impresa ma che risulta complesso da organizzare, gestire e condurre nelle piccole e medie imprese. L'OBN-PELL, l'organismo contrattuale preposto alla condivisione delle linee strategiche di formazione del settore, ha necessità di essere attivato per poter fornire gli indirizzi e gli strumenti operativi che possono facilitare le imprese, meno strutturate, di poter attivare e gestire la formazione finanziata (Fondimpresa), attraverso piani di settore specifici per il settore pelletteria, a cui poter aderire.

#### **DELEGATO alla FORMAZIONE:**

in ambito aziendale richiediamo l'istituzione del "Delegato alla Formazione", perché riteniamo necessaria l'istituzione di una figura sindacale specializzata e preposta

all'interlocuzione, confronto, definizione della formazione svolta in azienda.

Riconoscimento dei corsi di formazione e delle competenze professionali acquisite.

La valorizzazione delle competenze professionali e il riconoscimento della formazione svolta sono temi che riguardano tutte le imprese e tutti i lavoratori del settore. Riteniamo pertanto necessario definire una modalità contrattuale condivisa per il riconoscimento delle competenze professionali acquisite, dei corsi di formazioni frequentati, al fine di promuovere e valorizzare continuamente il livello di qualificazione dei lavoratori del settore.

## **Diritti**

Al fine di migliorare i diritti dei lavoratori e renderli coerenti con i bisogni sociali e personali crescenti, si richiede:

- *Malattia:*

Miglioramento dei trattamenti economici per malattia di lunga durata elevando al 100% della retribuzione il trattamento economico previsto oltre i 180 giorni di malattia nell'anno solare;

Elevare da 4 a 8 mesi l'aspettativa non retribuita per malattie di lunga durata al termine della conservazione del posto di lavoro

Così come previsto dalle normative di legge, prevedere per i malati di TBC la neutralizzazione del periodo di conservazione del posto di lavoro durante le assenze per l'inerente patologia

- *Congedi Parentali:*

Estendere la fruibilità del congedo per malattia del figlio fino all'età di 12 anni.

Richiediamo l'introduzione della frazionabilità ad ore del congedo retribuito per maternità/paternità di cui alla Legge 53/2000.

Il diritto ad un orario compatibile per favorire l'inserimento dei figli negli asili nido, scuole materne ed elementare, fino al compimento del decimo anno del minore.

Riconoscimento di una giornata retribuita in caso di decesso di figli/figlie del convivente/coniuge; genitori del convivente/coniuge; fratelli e sorelle convivente/coniuge.

Prevedere la frazionabilità oraria dei permessi di cui alla legge 104 Recepimento dell'utilizzo del congedo triennale per i figli portatori di handicap fino ai 12 anni del minore.

- *Congedi per le donne vittime di violenza di genere:*

Così come previsto dal DLGS 15 giugno 2015 nr 80, all'art.24, prevedere la frazionabilità dello stesso, si richiedono in aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, ulteriori 2 mesi di aspettativa retribuita

- *Banca ore:*

Elevare dalle attuali 32 ore a 40 le ore accantonabili nell'istituto

- *Flessibilità*

Armonizzare l'art.37 "flessibilità dell'orario di lavoro" con il Protocollo contrattuale.

### **Ambiente e Sicurezza**

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

- Elevare da 30 a 40 le ore di permesso retribuito del RLS utili a consentire lo svolgimento delle funzioni per le aziende sotto i 15 dipendenti.
- Prevedere ulteriori 8 ore di formazione annua per aggiornamento del RLSSA al fine di implementare e aggiornare le competenze necessarie allo svolgimento della funzione, con l'istituzione di uno specifico libretto formativo.
- Si richiede 1 ora di assemblea annua retribuita, aggiuntiva a quelle già previste, per far crescere la sensibilità e promuovere la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro, per consentire di far emergere le eventuali criticità che emergono in azienda e socializzare le misure adottate, introdotte e che hanno contribuito al miglioramento della salute e sicurezza in azienda.
- Introduzione di Linee guida che definiscono Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza aziendali, finalizzate a dotare il comparto di un riferimento operativo con prassi omogenee da poter adottare da parte di tutti gli addetti, che operano quotidianamente nelle imprese del settore.

### **Avviare il percorso di armonizzazione nell'articolato contrattuale del precedente contratto nazionale Ombrelli**

#### **Richiesta Economica**

L'aumento economico deve garantire la difesa del potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori attraverso l'incremento dei minimi salariali e tenuto conto degli andamenti economici del settore, per questo si richiede:

- *Incremento economico:*

Aumento medio di 115 euro mensili per comparto pelletterie

Aumento medio di 110 euro mensili per comparto ombrelli

- *Elemento perequativo - EGR:*

Incremento degli attuali 200 euro a 350 euro annui per coloro che non fanno la contrattazione di secondo livello

#### **Stampa e distribuzione contratti**

Quota di partecipazione alle spese contrattuali, siamo a confermare quanto previsto dal CCNL sulla gratuita distribuzione ad ogni dipendente di una copia del Contratto

Si richiede a tutti i lavoratori non iscritti alle OO.SS. Di contribuire alle spese del rinnovo del CCNL versando una quota UNA TANTUM del valore di 40 euro con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.