



***PROPOSTE PER IL  
RINNOVO CONTRATTUALE  
PER GLI ADDETTI DELLE AZIENDE CHE  
PRODUCONO OCCHIALI E ARTICOLI INERENTI  
L'OCCHIALERIA***

**2015**

## **Premessa**

Il rinnovo del Contratto Nazionale dell'occhialeria avviene in una situazione congiunturale positiva per il settore.

L'industria degli occhiali continua il suo trend positivo di sviluppo e il comparto degli occhiali grazie ad una strategia di posizionamento sul segmento alto del mercato è una forte presenza all'estero è riuscito a rafforzare la sua posizione di leadership. Il merito di questo successo competitivo va ad un eco sistema che secondo gli ultimi dati disponibili poggia su 864 aziende e 16.195 addetti.

Tali risultati sono il frutto del crescente ruolo internazionale dell'occhialeria Made in Italy e della crescita della produzione di fascia alta che hanno permesso la crescita del fatturato, dell'occupazione e delle vendite all'estero.

Tali risultati sono dipesi sia dalle politiche industriali adottate ma anche dal sistema di relazioni industriali positivo che si è andato affermando a livello di settore e delle singole aziende e dal fatto che si sono potute trovare soluzioni condivise ai problemi organizzativi e produttivi.

Riteniamo che questi processi possano permettere di allargare il perimetro produttivo nel nostro Paese anche attraverso il rientro in Italia di molte produzioni (reshoring).

In una prospettiva di mercato internazionale che riconosce sempre di più al prodotto Made in Italy un elevato valore in termini di qualità tecnologica e di contenuto estetico/culturale, produrre in Italia consente senza dubbio di realizzare a pieno questa strategia dell'alto di gamma. Va anche aggiunto che il vantaggio competitivo della produzione in paesi di nuova industrializzazione si va sempre di più assottigliando non solo per un costante processo di riduzione della forbice dei costi, ma anche perché gli elevati standard di efficienza produttiva e flessibilità al mercato diventano particolarmente complessi all'interno di un assetto produttivo delocalizzato. Infine non è meno importante è il fenomeno di un comportamento all'acquisto che sempre di più fa discendere le decisioni sul prodotto anche in funzione dei valori di sostenibilità sociale ed ambientale che riesce ad esprimere.

Alla luce di quanto sin qui brevemente riportato, non vi è dubbio che un contributo fondamentale per continuare questo trend di sviluppo viene dalla capacità del sistema istituzionale e delle parti sociali di facilitare questa prospettiva strategica anche all'interno di quella rete di micro e piccole imprese che operano in costante sinergia con i grandi player del settore. In questa prospettiva, un asse portante per realizzare a pieno un strategia di sviluppo ad alto valore aggiunto è indubbiamente la valorizzazione del lavoro in una combinazione sempre più elevata di competenze e responsabilità. Inoltre, diventa altrettanto rilevante garantire quelle infrastrutture immateriali che rendono possibile l'accesso a quel insieme di informazioni necessarie per partecipare attivamente a quel processo di continua innovazione che spesso è patrimonio quasi esclusivo dei grandi player.

Le sfide che si profilano all'orizzonte possono essere affrontate positivamente se il livello di partecipazione, coinvolgimento, responsabilità di quanti operano nel settore verrà potenziato ed arricchito con specifiche normative e strumentazioni adeguate.

L'ultimo contratto nazionale ha introdotto elementi di novità importanti: la creazione di un ente bilaterale per il settore occhialeria, l'avvio di un fondo di sanità integrativa e il riconoscimento della necessità di rafforzare la contrattazione di secondo livello.

Non tutti questi obiettivi contrattuali sono andati a regime, e per alcuni di questi c'è la necessità di riprendere e portare a compimento quanto previsto nel precedente rinnovo contrattuale.

Siamo convinti che la capacità del settore di mantenere la sua leadership mondiale passa attraverso la partecipazione, la buona occupazione, la stabilità occupazionale, la tutela del potere di acquisto, la formazione e la qualificazione professionale e, in ragione del forte radicamento territoriale, anche dalla capacità di realizzare una adeguata e più avanzata responsabilità sociale delle imprese operanti nel settore.

Inoltre riteniamo altresì importante dotare il settore di strumenti utili a perseguire gli obiettivi relativi al tema della legalità in tutte le fasi in cui si articola il processo lavorativo.

Riteniamo pertanto che il rinnovo del contratto nazionale sia uno strumento strategico per le imprese e per i lavoratori, utile per raggiungere gli obiettivi di maggiore sviluppo, l'innovazione e buona occupazione, che possono essere perseguiti con maggiore successo attraverso la partecipazione e il coinvolgimento consapevole dei lavoratori.

## **Informazioni, Relazioni Industriali e Partecipazione e Politica Industriale**

L'evoluzione in corso nel settore, le produzioni sempre più orientate verso prodotti di qualità e con alto contenuto di moda, l'esigenza di rispondere alle imprevedibilità del mercato e di garantire livelli elevati di servizio impongono sempre di più il coinvolgimento dei lavoratori ai processi organizzativi e produttivi.

Si rende quindi necessario migliorare le Relazioni Industriali e aumentare il livello di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.

Per migliorare e dare maggiore efficacia a quanto già previsto dal CCNL si richiede di intervenire sui seguenti capitoli:

### a) Sistema di informazioni

- Diritto di avere informazioni sull'andamento aziendale riguarda tutte le imprese che occupano almeno 30 dipendenti.
- Prevedere informazioni specifiche sui sistemi distributivi in proprietà.

### b) Relazioni Industriali e Sindacali: si richiede

- Il rilancio e la piena operatività dell'Osservatorio Nazionale di categoria con particolare riguardo agli interventi per garantire lo svolgimento della sessione annuale di politica industriale.
- Il recepimento a livello contrattuale delle norme del testo unico sulla rappresentanza.
- prevedere per i componenti RSU, anche congiuntamente ai responsabili aziendali, specifici corsi di formazione sui temi del funzionamento e dell'organizzazione aziendale.

### c) Politica Industriale

All'interno della attività dell'Osservatorio vanno monitorate con particolare attenzione:

- ✓ Le politiche per garantire lo sviluppo della produzione in Italia e le condizioni per facilitare iniziative di "reshoring"
- ✓ Le iniziative per la qualificazione del prodotto (Made in e marchiatura etica sostenibile).

### d) Partecipazione

Per sviluppare i processi di coinvolgimento e partecipazione si richiede di:

- Valutare la possibilità di sperimentare (definendo modalità e ambiti) modelli duali di governance all'interno delle aziende.
- Definire un Protocollo sullo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale delle imprese.

## **Contrattazione di secondo livello**

Al fine di sviluppare, estendere e migliorare anche in termini qualitativi la contrattazione di 2° livello si richiede:

- a) La possibilità di attuare la contrattazione territoriale prevedendo modalità, vincoli, tempistiche, materie.
- b) Arricchire e articolare le materie da assegnare alla contrattazione di 2° livello e in particolare:
  - Le staffette generazionali
  - L'occupazione giovanile
  - Il consolidamento a tempo indeterminato dei contratti atipici
  - La possibilità di attivare forme di smart-working
- c) Il rafforzamento dell'elemento perequativo per le aziende che non fanno la contrattazione di 2° livello.
- d) Realizzare le Linee Guida sulla contrattazione di 2° livello sulla Partecipazione e la Responsabilità

## **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 delle RSU nella definizione degli orari.
- Rendere più efficace e certo il controllo da parte delle RSU sull'utilizzo dei contratti a termine e a somministrazione anche attraverso una più precisa informazione sulla materia.
- Rendere più usufruibile l'orario a part-time anche con l'ampliamento della percentuale e la possibilità di definire meccanismi di rotazione.

## **Welfare**

Le modifiche legislative sulla Previdenza hanno prodotto un allungamento dei tempi per l'accesso alla pensione e una riduzione dei rendimenti e nel contempo il progressivo invecchiamento della popolazione sottopone a continue tensioni il sistema sanitario in tema di coperture e di prestazioni. Per questo la realizzazione di un efficace sistema di Welfare integrativo diventa uno strumento importante per la tutela dei lavoratori.

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

1. **Previdenza Integrativa**

a) Dare piena applicazione a quanto ipotizzato nel precedente contratto e definito fra le Parti istitutive di Previmoda in merito alla realizzazione di una polizza assicurativa a copertura di casi di premorienza e invalidità permanente da finanziare con un aumento del contributo aziendale dello 0,20 calcolato su minimo contrattuale, ex contingenza, Edr.

b) Di adeguare quanto previsto dall'accordo istitutivo di Previmoda in relazione alla quota di iscrizione una tantum a carico dei lavoratori e dell'Azienda.

c) Incrementare il contributo aziendale per la Previdenza Complementare.

2. **Fondo Sanitario**

a) Dare piena attivazione e realizzazione a quanto previsto dall'art. 48 del CCNL in merito alla costituzione di un Fondo sanitario integrativo e di aggiornare la quota di contribuzione.

b) Definire la possibilità di integrare tale Fondo in un costituendo Fondo sanitario intersettoriale sul modello del Fondo previdenziale in essere per il settore.

## **Diritti**

I risultati aziendali si ottengono anche attraverso una occupazione qualificata e motivata. Tali elementi qualificanti si realizzano se i lavoratori collocano la loro posizione all'interno di un sistema di diritti che permettano certezza delle relazioni, sicurezza nei rapporti, riconoscimento delle esigenze e dei bisogni individuali e sociali.

Per arricchire il sistema dei diritti si richiede di implementare le norme contrattuali sui seguenti punti:

a) **Normative relative al rapporto di lavoro**

▪ Garantire, in tema di provvedimenti disciplinari, a tutti i lavoratori, il sistema di tutele previsto dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni;

▪ Mantenere, per quanto concerne i licenziamenti collettivi, a tutti i nuovi assunti, le disposizioni previste dalla legge 223/91;

b) **Diritti individuali:** per conciliare le esigenze di lavoro con quelle personali e familiari e per sostenere la genitorialità si richiede:

- 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;
- Di istituire e disciplinare un'aspettativa non retribuita di 30 giorni complessivi per casi di adozione internazionale;

- Di disciplinare l'utilizzo su base oraria dei congedi parentali (paternità e Legge 104) stabilendone i criteri;
- Di definire il Testo Unico sulle norme e i diritti di maternità e paternità.
- Chiarire quando spettano i 3gg previsti dalla legge 53 per grave infermità.

c) Diritto allo studio: al fine di agevolare le diverse esigenze formative Filctem, Femca e Uiltec sono a chiedere:

1. Una maggiore fruibilità dei permessi retribuiti attraverso la estensione dei corsi di studio o di formazione professionale, per cui si può far ricorso ai permessi retribuiti, 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 biologico;
- prevedere che le RLSA possano assumere una competenza anche sulle questioni ambientali assumendo il ruolo di RLSSA (rappresentanti lavoratori salute sicurezza ambiente) e prevedere adeguata formazione;
- istituzione del libretto formativo per la registrazione dei corsi sostenuti dalle RLSSA;
- Per le piccole aziende, qualora non fosse possibile la elezione del RLSSA, si richiede la istituzione della RLSSA territoriale con modalità di intervento normate e gestite da EBO.
- 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
- definizione di linee guida condivise sui rischi e sull'impatto ambientale che prevedano un monitoraggio della situazione individuando incontri periodici in cui condividere eventuali piani di intervento.

### **Formazione**

La formazione è fattore strategico per la tenuta e lo sviluppo di ogni sistema produttivo aziendale. Il settore occhialeria che 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:

Coerentemente con le finalità evidenziate riteniamo:

- implementare il ruolo di programmazione e di indirizzo dell'Ente Bilaterale nella definizione dei progetti di formazione continua sia in ambito aziendale che di distretto e/o di filiera;
- calendarizzare incontri specifici tra le parti sui progetti formativi da attuare;
- 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.

### **Salario**

Si richiede un incremento medio sui minimi tabellari di 105 euro con riferimento al 3 livello.

Si richiede un incremento dell'Elemento di perequazione dagli attuali 310 euro a 350.

6 novembre 2015