

RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO TESSILE ABBIGLIAMENTO MODA

LA POSIZIONE DI SMI E DELLE IMPRESE

Il Contratto nazionale è scaduto da oltre 9 mesi e la trattativa tra SMI e i sindacati nazionali di categoria non ha fino ad ora portato ad alcun risultato.

Poiché i sindacati dallo scorso mese di ottobre, stanno impegnando i lavoratori del settore con diverse forme di agitazione, con manifestazioni e scioperi, SMI intende chiarire qual è lo stato della trattativa e, soprattutto, qual è la posizione delle imprese.

1. La centralità del Contratto nazionale

Per le imprese il Contratto nazionale di lavoro deve rimanere centrale nella regolazione dei rapporti di lavoro per:

- la garanzia dell'integrale recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni rispetto all'inflazione;
- la definizione di una disciplina chiara e snella dello svolgimento del rapporto di lavoro in cui si realizzi un virtuoso equilibrio tra diritti e doveri, in un contesto di collaborazione tra le parti per il miglioramento sia della competitività dell'impresa che delle condizioni generali dei lavoratori;
- lo sviluppo di un sistema di welfare contrattuale in grado di garantire livelli adeguati di protezione ai lavoratori del settore nei campi della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

Proposte

Garanzia del recupero integrale dell'inflazione che sarà registrata dall'Istat nei prossimi tre anni. Disponibilità a definire con i sindacati le modalità concrete di tale recupero, in modo che i salari siano costantemente allineati al potere d'acquisto reale, tenuto conto che nel passato triennio l'inflazione molto bassa ha comportato incrementi salariali eccedenti rispetto al mero recupero, stimati in 70 euro mensili medi.

2. La sfida della produttività

Solo l'aumento della produttività, cioè della capacità di creare ricchezza, può supportare un incremento reale dei salari che sia sostenibile nel tempo. Altrimenti, in assenza di reddito aggiuntivo, ogni eventuale incremento dei salari andrebbe a comprimere ulteriormente i margini, quindi la solidità delle imprese e la loro capacità di competere sui mercati internazionali, mettendo ulteriormente a rischio i livelli occupazionali (il settore ha già perso 107.000 addetti dal 2008 al 2015!!).

La produttività si costruisce e si contratta solo a livello aziendale. Per questo SMI propone di valorizzare ulteriormente la contrattazione aziendale, qualificandola dove esiste e stimolandone l'estensione laddove ancora non venga praticata.

Proposte

Disponibilità a definire con i sindacati un nuovo Elemento di Garanzia Retributiva applicabile ai lavoratori delle aziende in cui non si fa contrattazione aziendale, per stimolarne l'estensione anche alla luce della nuova disciplina fiscale e contributiva sui premi di produttività e sul welfare aziendale.

3. Un nuovo sistema di welfare contrattuale

Se l'incremento virtuoso dei salari reali può avvenire solo con la contrattazione aziendale, un sistema di welfare efficiente ed efficace può e deve invece trovare nel Contratto nazionale la sua fonte principale.

Abbiamo già Previmoda per la previdenza integrativa: si tratta di uno strumento che ha dimostrato con i numeri (efficienza organizzativa e rendimenti finanziari) la sua utilità, ma occorre definire nuovi stimoli per una più alta adesione da parte dei lavoratori del settore.

Dobbiamo costituire un nuovo fondo nazionale di settore (o intersettoriale) per garantire a tutti gli addetti del tessile abbigliamento moda un livello adeguato di assistenza sanitaria integrativa, oggi assente: con costi contenuti possiamo offrire grandi vantaggi a tutti i lavoratori, sia in termini economici che assistenziali.

Proposte

Incremento significativo del contributo a Previmoda a carico dell'azienda.

Costituzione del nuovo Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa, con iscrizione automatica di tutti gli addetti del settore, finanziato con un contributo base tutto a carico dell'azienda. Garantirà a tutti i lavoratori del settore il rimborso delle

spese sanitarie (tickets, visite specialistiche, ricoveri, farmaci, ...). Possibilità di moduli assicurativi aggiuntivi con contributi volontari del singolo lavoratore o definiti collettivamente in sede aziendale.

4. Una nuova disciplina normativa del rapporto di lavoro

Le leggi sul lavoro sono profondamente cambiate, le modalità del lavoro nelle imprese si sono fortemente modificate nel corso degli ultimi decenni, ma il Contratto nazionale è rimasto spesso immutato, con interi capitoli che sono ormai obsoleti, inapplicabili o totalmente fuori contesto perché scritti in epoche storiche ormai definitivamente tramontate.

Le imprese e i lavoratori necessitano invece di un contratto vivo, in grado di essere un riferimento efficace sui punti importanti del rapporto di lavoro. SMI non ha alcuna intenzione di “sopprimere i diritti dei lavoratori”, ma vuole cogliere la sfida del cambiamento delle regole, per raggiungere con i sindacati nuovi equilibri di diritti e di doveri, in un contesto lavorativo profondamente mutato. Altrimenti, inevitabilmente, il lavoro continuerà a spostarsi altrove, fuori dall’Italia.

Proposte

SMI sulla parte normativa non ha fatto proposte negoziali definite. Ha solo indicato una serie di argomenti e di istituti del Contratto nazionale sui quali, nell’ottica sopra descritta, ritiene utile e necessario intervenire con una nuova regolamentazione condivisa tra le parti. Molti di questi temi si incrociano con le richieste contenute nella “Piattaforma” presentata dai sindacati, rispetto alla quale da parte di SMI vi è la massima disponibilità di valutazione e di ricerca delle possibili convergenze.

LO STATO DELLA TRATTATIVA

A oltre 9 mesi dalla scadenza del Contratto e dopo numerosi incontri tra le parti, la realtà è che sui punti 2, 3 e 4 di cui sopra la trattativa non è nemmeno mai iniziata perché i sindacati, pur non rinnegando un qualche collegamento dei salari contrattuali all’inflazione, hanno chiesto preliminarmente a SMI di definire subito incrementi salariali (la richiesta ufficiale è di 100 euro medi) di fatto slegati dall’inflazione stessa, analoghi nella misura e nelle modalità di riconoscimento a quelli definiti in altri settori.

Nello stato di deflazione degli ultimi anni, ancora perdurante, e con retribuzioni che da oltre un anno sono mediamente di 70 euro mensili al di sopra dell’inflazione reale, SMI ritiene sia economicamente dannoso, sia per le aziende che per l’occupazione del settore, definire ulteriori incrementi retributivi medi di settore: potrebbero essere anche tranquillizzanti per alcune imprese che sono in un momento positivo, ma risulterebbero eccessivi e non sostenibili per molte altre imprese che si trovano ancora in situazioni di difficoltà.

Per SMI, la via maestra resta il collegamento stretto dei salari contrattuali all’inflazione reale, riservando gli aumenti effettivi dei salari stessi al loro collegamento con la produttività aziendale.

Questa posizione di SMI, non condivisa dai sindacati, ha portato alla rottura delle trattative da parte sindacale, senza alcun approfondimento di merito su tutta la parte normativa e sui temi del welfare contrattuale.

LA PROSPETTIVA DEL NEGOZIATO

SMI rinnova la propria disponibilità al confronto con le organizzazioni sindacali per raggiungere celermente un accordo di rinnovo del Contratto nazionale equilibrato, nell’interesse sia delle imprese, specie quelle in maggiore difficoltà, che dei lavoratori e dell’occupazione complessiva del settore.

SMI chiede, pertanto, ai sindacati di sospendere le agitazioni in corso e di tornare alla trattativa.

SMI – Sistema Moda Italia