



Il lavoro è un principio fondamentale su cui si fonda la nostra Repubblica.  
Attraverso il lavoro le donne e gli uomini esprimono le loro propensioni, la loro personalità

---

## **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO LAVORATORI E DIPENDENTI DELLE AZIENDE DELL'INDUSTRIA CONCIARIA 2019/2022**

---

### **PREMESSA**

La concia in Italia è uno dei settori produttivi che ha saputo più rapidamente interpretare un mutamento dello scenario economico globale che ha imposto e sta imponendo un radicale rinnovamento dell'assetto strategico organizzativo delle sue imprese.

Quello della preparazione e concia delle pelli rappresenta uno dei fiori all'occhiello dell'economia italiana. Si tratta di un comparto economico che genera un fatturato di oltre 6,6 miliardi di euro e la cui produzione vale circa il 65% del totale prodotto all'interno dell'Unione Europea e circa il 20% della produzione mondiale.

Il settore della concia rifornisce di pelli lavorate e semilavorate un'ampia platea di soggetti specializzati riconducibili a quattro principali mercati: quello dell'abbigliamento, quello delle calzature, quello dell'automotive, quello del design/arredamento. In particolare il successo del settore è stato garantito dalla capacità di generare forti volumi di esportazioni presidiando i mercati internazionali attraverso la leva della qualità e della capacità di produrre merci diversificate sulla base delle esigenze del cliente finale.

Dal punto di vista produttivo il settore vede attive circa 1845 imprese che occupano un numero di addetti superiore ai 22.600 e si caratterizza per la sua strutturazione su base distrettuale e su una struttura di impresa di dimensioni medio-piccole. Le principali concerie italiane, infatti, si sono raggruppate all'interno di tre distretti produttivi. Ci riferiamo al distretto Veneto, costruito intorno alla città di Arzignano (VI), caratterizzato da una struttura di impresa medio-grande che si rivolge prevalentemente al mercato dell'arredamento e dell'automotive; a quello della Toscana, nell'area

di Santa Croce (PI), con un tessuto di medie imprese specializzate nella produzione di pelli per l'alta moda, e a quello della Campania, nell'area di Solofra (AV), specializzato nella conciatura di pelli di piccole dimensioni per abbigliamento, calzature e pelletteria.

Oggi il settore è chiamato a rispondere a importanti sfide per mantenere inalterata la propria competitività internazionale. La produzione di merci di alta qualità deve fare i conti con l'esigenza di una maggiore sostenibilità ambientale della produzione, con il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, con il tema della tracciabilità dei prodotti e con l'esigenza di una customizzazione di prodotto data da un mercato sempre più volatile e con esigenze differenziate.

In questo contesto, la gestione dei reflui e dei cicli idrici integrati in un'ottica di maggiore attenzione all'ambiente, il tema della tracciabilità e dell'anticontraffazione, quello della valutazione dell'impatto ambientale dei diversi agenti chimici presenti nel processo produttivo diventeranno temi cardine che guideranno le scelte delle imprese del settore. A tal proposito vanno evidenziate le eccellenze che si sono sviluppate negli anni all'interno dei distretti, come il rapporto con le scuole e istituti tecnici, con gli istituti di ricerca, con i consorzi di bonifica nell'intento di consolidare il valore sociale nel rapporto tra territorio e attività produttive.

Ai tre fattori strategici che hanno contribuito al successo competitivo delle pelli conciate "Made in Italy", ovvero **dimensione internazionale, investimenti su qualità ed innovazione tecnologica e natura distrettuale del settore**, occorre quindi affiancare il fattore della **compatibilità ambientale e della circolarità del prodotto** come nuova leva capace di valorizzare la pelle quale prodotto generato e reso pregiato partendo dal recupero di uno scarto dell'industria alimentare, così da difendere il settore da attacchi strumentali che rischiano, però, di far presa sul cliente finale.

Il sentire comune sta maturando una consapevolezza ambientale nuova che richiede un prodotto che abbia seguito la traiettoria dello sviluppo sostenibile e della circolarità. Su questo presupposto, risulta evidente che il futuro del settore della concia in Italia passi anche attraverso relazioni industriali virtuose capaci di unire e far conciliare le tematiche produttive alla salvaguardia dell'ambiente ed alla circolarità del prodotto pelle.

## **IL DUMPING DEI CONTRATTI "PIRATA"**

Un tema di straordinario rilievo per il settore è quello della concorrenza globale. Ancora oggi siamo in presenza di una liberalizzazione incompiuta che presenta distorsioni sul piano della reciprocità, che nel concreto si traducono in ostacoli all'accesso ad importanti mercati dei paesi di nuova industrializzazione sia nella vendita che negli acquisti di materie prime, ed ostacoli sul piano della concorrenza attraverso un vero e proprio dumping sociale praticato con l'evasione delle norme sulla sicurezza del lavoro, del consumatore e dell'ambiente.

Bisogna in questa direzione affrontare e contrastare i molteplici aspetti della concorrenza sleale, che si collocano al di sotto dei costi minimi contrattuali, che inquinano l'ambiente e non rispettano le leggi. Un fenomeno, il dumping, che va contrastato poiché deteriora tutte le condizioni del lavoro, quelle retributive e della sicurezza ed esercita una pressione sleale sulle dinamiche della concorrenza producendo una profonda alterazione del tessuto economico e sociale.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

In relazione alle evoluzioni organizzative, sociali ed economiche del settore FILCTEM, FEMCA e UILTEC intendono investire sulla qualità delle relazioni industriali, aumentando il livello di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.

La concia è un comparto manifatturiero che richiede un'attenta politica industriale di settore, capace di dare sostegno alla produzione italiana, alla qualificazione professionale ed alla

formazione degli addetti e di iniziative che accompagnano investimenti in sostenibilità sociale e ambientale nell'epoca di industry 4.0.

Per dare sviluppo a tale impostazione riteniamo necessario:

- Rafforzare l'attività dell'Osservatorio Nazionale al fine di dare avvio alla fase di costituzione di un **ente bilaterale del settore** e di definirne le forme organizzative, individuando compiti e materie ad esso delegato;
- Al fine di promuovere lo sviluppo della partecipazione si chiede di **valorizzare la prospettiva partecipativa e di individuare le linee guida**;
- Definire un **protocollo di sviluppo sostenibile della concia** che sappia declinare il valore di responsabilità di impresa e individui le azioni utili di tutela dell'ambiente e della circolarità produttiva, 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. All'interno dello stesso protocollo, occorre definire strumenti per contrastare le attività che non operano nella legalità e/o che praticano dumping contrattuale economico e sociale;
- **Accrescere il diritto all'informazione aziendale** abbassando l'attuale soglia numerica, di cui all'*art. 10 Stabilimenti*, da 50 a 20 dipendenti;
- Cancellare all'interno dell'*art. 11 "Appalti e decentramento produttivo"* il comma nr 6.

## **WELFARE CONTRATTUALE**

Il welfare contrattuale è una scelta strategica di lungo periodo ed agisce su tutele importanti per le lavoratrici e i lavoratori. In questo quadro chiediamo di dare avvio all'Assistenza Sanitaria Integrativa attraverso **l'adesione a SANIMODA** con contributo interamente a carico delle Aziende, prevedendo il vincolo contrattuale di un'erogazione di importo non assorbibile a nessun titolo, indicato in busta paga con la voce "elemento aggiuntivo di retribuzione" pari a 25 euro lordi mensili per tredici mensilità a favore di ogni dipendente per il quale non si è provveduto al versamento delle quote previste per SANIMODA. Tale importo aggiuntivo alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore, avrà incidenza su tutti gli istituti contributivi di legge, compresi quelli indiretti e differiti. Si ribadisce che le prestazioni erogate a SANIMODA costituiscono inoltre un diritto soggettivo contrattuale dei lavoratori, e pertanto l'azienda che omette il versamento della contribuzione al fondo è altresì responsabile, verso i lavoratori non iscritti, della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

In relazione allo sviluppo di **PREVIMODA** chiediamo di elevare il contributo calcolato sul trattamento economico mensile a carico delle aziende e di promuovere le adesioni attraverso informazioni periodiche da dare ai dipendenti non iscritti.

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

Al fine di favorire, migliorare e sviluppare anche in termini qualitativi della contrattazione di secondo livello si richiede:

- Contrattazione preventiva in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e di nuova organizzazione del lavoro anche a fronte dell'introduzione di nuove tecnologie;
- Un miglioramento della **fase negoziale** riducendo da 20 a 10 giorni i tempi di risposta dell'azienda rispetto alla presentazione della piattaforma e prevedendo la riduzione da 5 a 3 mesi dei tempi nei quali può essere convocato l'Osservatorio Nazionale;

- Di incrementare l'attuale **l'elemento di garanzia retributiva** dagli attuali 4 euro su base mensile a 250 euro da riconoscere annualmente in un'unica soluzione.

## **INQUADRAMENTO**

Chiediamo di avviare il percorso di riscrittura e adeguamento dell'inquadramento anche a fronte del lavoro commissionato dall'Osservatorio su tali tematiche. Prevedere inoltre l'introduzione di figure professionali adeguate in riferimento alla stazione sperimentale pelli e ai laboratori interni alle aziende anche prendendo spunto dalle esperienze avvenute a livello aziendale.

Prevedere una revisione dell'inquadramento che riconosca la crescita professionale e la polivalenza.

## **RAPPORTO DI LAVORO**

Chiediamo di regolamentare quanto previsto dagli art. 22 e 23 in materia di contratti a termine, somministrazione e staff leasing stabilendo una percentuale di utilizzo vincolandola alle assunzioni.

## **ORARIO DI LAVORO**

- Prevedere la **pausa retribuita per i turnisti** e comunque per chi svolge lavoro continuativo superiore alle 6 ore giornaliere;
- Specificare che la maggiorazione turno, spetta al turnista anche in turni non avvicendati;
- Prevedere l'istituzione della **banca ore** riordinando quanto previsto nell'art. 31 in materia di **flessibilità dell'orario e conto ore individuale** al fine di conciliare esigenze di vita e lavoro anche alla luce della diffusa multietnicità del settore;
- Prevedere il diritto ad un orario compatibile per favorire inserimento dei figli ad asili nido, scuole materne ed elementari, fino al compimento del decimo anno del minore e per assistere parenti entro il secondo grado in attesa di riconoscimento della legge 104;
- Modifica art 59: prevedere la copertura economica attraverso l'utilizzo dei permessi individuali, ROL, ferie in caso di assenza giustificata da documenti comprovanti o giustificato impedimento;
- Nella richiesta dei permessi prevedere anche il frazionamento ad ore.

## **PART TIME**

Prevedere una percentuale obbligatoria di accoglimento di richieste di part time, anche per periodi definiti, individuando come prioritarie le richieste relative alla gestione dei minori da parte dei genitori.

## **DIRITTI INDIVIDUALI**

Al fine di migliorare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e renderli coerenti con le esigenze sociali e personali chiediamo:

### **Vittime di violenza di genere**

Al fine di prevenire ogni forma di violenza, ivi compresa quella di genere, si richiede l'adozione di un **avviso comune** per la promozione del rispetto delle culture, delle persone. **Le vittime di violenza di genere potranno usufruire di una indennità pari a due mensilità aggiuntive, oltre alle tre mensilità a carico dell'Inps previste dal D. Lgs. 80/2015.** Si richiede la frazionabilità di tutto il periodo.

### **Malattia**

Al fine di sostenere il percorso clinico attraverso i controlli periodici, c.d. follow up, rivolti ai lavoratori che hanno avuto un'esperienza oncologica, chiediamo che i giorni ad essi dedicati vengano scorporati dal periodo di conservazione del posto.

Chiediamo lo scorporo del periodo di comporta ad un massimo di 60 giorni di ricovero ospedaliero, indipendentemente dal numero di giorni del ricovero stesso.

Incidenza a tutti gli effetti sugli istituti contrattuali delle malattie professionali e degli infortuni, senza essere ricomprese nel limite massimo del comporta spettante per le malattie e gli infortuni non lavorativi.

### **Congedi per malattia del figlio/a:**

Chiediamo di elevare a 10 giorni l'anno, 5 dei quali retribuiti, il congedo per malattia del figlio/a in età compresa tra i 3 e i 12 anni.

### **Congedi parentali**

Si richiede che la fruizione degli stessi sia su base oraria, prevedendo il suo utilizzo anche per singole ore.

### **Congedo obbligatorio**

Recepimento delle modifiche normative previste dalla Legge di Bilancio 2019 portando a 5 giorni, oppure in conformità ad eventuali modifiche normative che dovessero intervenire in materia, il diritto dei lavoratori padri all'astensione dal lavoro.

### **Permessi per lutto o grave infermità**

Riconoscimento di una giornata retribuita in caso di decesso del convivente nonché per il decesso di figli/e del convivente, genitori, fratelli e sorelle del coniuge o del convivente.

## **LAVORATORI DIVERSAMENTE ABILI**

Prevedere la frazionabilità oraria per i permessi di cui alla Legge 104/92 recependo l'utilizzo del congedo triennale per i figli portatori di handicap fino al compimento dei 12 anni di età.

## **FERIE**

Chiediamo che la calendarizzazione delle ferie collettive e individuali avvenga entro il mese di aprile di ogni anno.

Ferie solidali: istituire a livello aziendale e/o territoriale un banco ore ferie con scopi solidaristici, così come previsto nel D.lgs.66/203.

## **LAVORATORI IMMIGRATI**

Chiediamo un rafforzamento rispetto a quanto già previsto dall'art. 68, prevedendo ore di formazione specifica sulla conoscenza della lingua italiana, soprattutto in connessione con i temi della salute e sicurezza, dell'innovazione e dell'organizzazione del lavoro.

## **DIRITTO ALLO STUDIO**

Chiediamo di incrementare le ore/giornate previste dall'art. 67 in materia di **permessi retribuiti per la partecipazione ai corsi di studio** o di formazione professionale.

## **AMBIENTE E SICUREZZA**

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

- l'introduzione di una formazione/informazione strutturata sul rischio biologico;
- prevedere, in caso di malattie professionali riconosciute e certificate la possibilità di adibire la lavoratrice o il lavoratore interessato a mansioni compatibili con la malattia anche attraverso percorsi di riqualificazione;
- di definire modalità condivise sui rischi e sull'impatto ambientale che prevedano un monitoraggio della situazione individuando incontri periodici territoriali per condividere eventuali piani di intervento;
- di sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di RLSSA sia a capo di un coordinamento degli RLSSA (delegato di sito) delle aziende insistenti nel distretto di riferimento, anche delle imprese operanti in appalto, per cui vanno previste specifiche agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle aziende, dei lavoratori, del territorio e delle produzioni.

## **FORMAZIONE**

La formazione è fattore strategico decisivo per lo sviluppo qualitativo del sistema produttivo aziendale.

Per migliorare la qualità è necessario un forte investimento nella formazione professionale per questo chiediamo di:

- implementare il ruolo di programmazione e di indirizzo dell'Osservatorio Nazionale e Territoriale nella definizione dei progetti di formazione continua sia in ambito aziendale che di distretto;
- al livello aziendale, si chiede di programmare incontri preventivi con la RSU per la condivisione della impostazione progettuale, degli obiettivi formativi relativi agli interventi da attuare;
- istituire la figura del delegato alla formazione;
- individuare **percorsi di formazione congiunta tra le RSU e i Responsabili delle Relazioni Sindacali** sui temi che riguardano lo sviluppo delle relazioni, come la partecipazione

organizzativa, industria 4.0, pari opportunità, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, altri temi di comune interesse.

### **SALARIO**

Si chiede un incremento salariale medio di 130 euro.

### **QUOTA DI PARTECIPAZIONE**

Sarà previsto un contributo UNA TANTUM per i lavoratori non iscritti al sindacato con le stesse modalità utilizzate nei precedenti rinnovi contrattuali.