

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 18 luglio 2013

Validità: 01.11.2013 - 31.10.2016

[Parti](#) : Unic e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil

[Settori](#) : Chimici, Concia

Fonte: FILTCEM-CGIL

Sommario:

Parte normativa

1 - Relazioni Industriali

[1.1 Osservatorio nazionale e osservatori distrettuali](#)

[1.2 Sezione formazione](#)

[1.3 B - Livello nazionale](#)

[1.4 E - Stabilimenti che superano i 50 addetti](#)

1.5 Titolo VI - Previdenza integrativa

2 - Costituzione del rapporto di lavoro

[2.1 Art. 4 - Disciplina dell'apprendistato](#)

[2.2 Art. 5 bis - Verifica del sistema classificatorio](#)

[2.3 Art. 11 - Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro](#)

3 - Trattamento economico di 2° livello

4 - Sospensione ed interruzione del rapporto di lavoro

4.1 Art. 39 - Malattia e infortunio

[4.2 Art. 40 - Trattamento per maternità](#)

5 - Risoluzione del rapporto di lavoro

5.1 Art. 58 - Trattamento di fine rapporto

6 - Norme generali

6.1 Art. 71 - Decorrenza e durata

[7. Codice di condotta e di responsabilità sociale](#)

Parte economica

Allegati

Tabelle salariali

[Codice di Condotta e di Responsabilità Sociale](#)

Ipotesi di accordo

In data 18 luglio 2013, a Milano tra l'Unione Nazionale Industria Conciaria e le Organizzazioni Sindacali Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, viene stipulata la presente Ipotesi di accordo per il rinnovo del [contratto collettivo nazionale di lavoro](#) 31 ottobre 2013 per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati

Parte normativa

1 - Relazioni Industriali

1.1 Osservatorio nazionale e osservatori distrettuali

Al 3° comma, dopo “anche all’attività negoziale delle parti” aggiungere:

“compreso il monitoraggio e l’appoggio di iniziative specifiche, che tendano alla ricomposizione delle relazioni, come:

accordi di filiera, possibilmente estesi dal grezzo-semilavorato alla vendita finale, in funzione di una maggiore efficienza del fattore lavoro

reti di impresa, attraverso contratti di cooperazione che, migliorando la capacità innovativa e la competitività, accrescano le prospettive positive della manodopera.”

1.2 Sezione formazione

Alla sezione formazione apportare le seguenti modifiche:

- al 1° comma eliminare “premesso quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia di formazione,” e sostituirlo con: “concordi nel ritenere la formazione una componente strategica per lo sviluppo e la competitività delle aziende del settore,”*omissis*....;

- sostituire la frase “La sezione formazione si pone i seguenti obiettivi:” con: “A tal fine, l’Osservatorio si propone di:”;

-eliminare nel 1° punto dell’elenco “le esigenze formative “ e sostituirlo con “i fabbisogni formativi del settore

- al 4° punto dell’elenco sostituire “confrontare” con “valutarne”;

- aggiungere dopo il 7° punto i seguenti nuovi 4 punti ;

- promuovere azioni congiunte per il potenziamento e la valorizzazione dell’istruzione tecnica di settore

- avviare iniziative per l’integrazione della didattica, lo sviluppo delle competenze, l’aggiornamento degli insegnanti delle materie professionalizzanti e l’orientamento

- dialogare stabilmente con le scuole al fine di rafforzare l’interscambio e la collaborazione con le imprese, costituendo eventualmente Comitati tecnico-scientifici presso gli istituti

- praticare la collaborazione ed il coordinamento tra gli istituti tecnici di settore per valorizzarne proposte, iniziative, o buone pratiche e risolvere più efficacemente eventuali problematiche e criticità

1.3 B - Livello nazionale

- Dopo “ A livello nazionale sarà oggetto di esame delle parti quanto segue:” introdurre il seguente 1° punto:

“ - la definizione di azioni concrete di varia natura a tutela del Made in Italy”

1.4 E - Stabilimenti che superano i 50 addetti

- Eliminare dal titolo “che superano i 50 addetti”

- Aggiungere il seguente nuovo 1° comma lasciando invariato l’articolo:

“Le disposizioni del presente capitolo sono dovute per gli stabilimenti che superano i 50 addetti, ferma restando la possibilità per le aziende sotto tale limite di applicarle su richiesta delle OO.SS.”

2 - Costituzione del rapporto di lavoro

2.1 Art. 4 - Disciplina dell'apprendistato

L'articolo 4 del CCNL sarà regolato dalle parti in corso di vigenza contrattuale.

Nel frattempo si applicheranno le leggi vigenti in materia (D.Lgs. 167/2011 e successive modifiche ed integrazioni) e l'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012.

2.2 Art. 5 bis - Verifica del sistema classificatorio

- *Nuovo articolo che sostituisce interamente il precedente:*

“In funzione delle modifiche avvenute nella realtà produttiva, le parti prevedono la possibilità di intervenire con arricchimenti e perfezionamenti dell'attuale sistema classificatorio. Tali variazioni saranno prontamente comunicate alle parti nazionali per l'eventuale inserimento nel successivo contratto.”

2.3 Art. 11 - Riposi aggiuntivi e riduzioni dell'orario di lavoro

- *Aggiungere il seguente ultimo comma:*

“Al 2° livello è possibile concordare l'utilizzo di lunghi periodi di congedo retribuito, cumulando nel tempo le giornate di riposo contrattualmente previste.”

3 - Trattamento economico

3.1 Art. 16 - Contratto di 2° livello

- Al 2° comma, dopo “incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di redditività, di responsabilità sociale ed ambientale” aggiungere “ovvero di sostenibilità”

Aggiungere tra i parametri il nuovo punto 11)

11) sostenibilità realizzata con certificazioni ICEC ai sensi di:

- UNI EN ISO 14001- Sistemi di gestione ambientale
- EMAS - Eco-Management and Audit Scheme
- UNI 11427 - Criteri per la definizione delle caratteristiche di prestazione di cuoi a ridotto contenuto ambientale
- EPD - Environmental Product Declaration
- UNI 11239 - Cuoio - Linee guida per la denominazione di origine di cuoi e pelli finite
- OHSAS18001 - Occupational Health and Safety Assessment Series

4 - Sospensione ed interruzione del rapporto di lavoro

4.2 Art. 40 - Trattamento per maternità

- Aggiungere nel titolo “ e paternità”

[...]

7. Codice di condotta e di responsabilità sociale

Viene recepito il Codice di condotta e di responsabilità sociale revisionato (in allegato)

Allegati

Codice di Condotta e di Responsabilità Sociale

Social Accountability

Rev. 3 del 18.07.2013

Premessa

L'azienda che aderisce volontariamente al codice di condotta e di responsabilità sociale Unic

deve garantire il rispetto della normativa cogente applicabile, ivi incluso il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria (CCNL), e la conformità ai requisiti minimi contenuti nel presente documento, estratti dalle più importanti Convenzioni internazionali in materia di “responsabilità sociale” e trasposti per i produttori di beni e servizi nell’area pelle.

Il presente codice è condiviso da Filctem- Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil.

Per verificare il possesso e il mantenimento dei requisiti richiesti ai fini del rilascio di attestazione di conformità al codice di condotta e di responsabilità sociale Unic, sono previsti per le aziende controlli periodici a mezzo di visite ispettive effettuate da un ente terzo qualificato (ICEC), incaricato da Unic. Sono inoltre possibili controlli sui fornitori/terzisti.

Per la corretta interpretazione dei requisiti del Codice si rimanda al documento “Linea guida per l’adozione e l’implementazione del Codice di condotta e di responsabilità sociale UNIC - Social Accountability”.

Diritti umani e condizioni di lavoro

Lavoro minorile

1.1 L’azienda non deve utilizzare o sostenere l’utilizzo del lavoro infantile.

1.2 L’azienda deve salvaguardare in modo particolare i minori occupabili da situazioni e condizioni potenzialmente pericolose, rischiose o nocive per la salute all’interno del luogo di lavoro, rispettando le indicazioni contenute nella normativa vigente.

Lavoro obbligato

2. L’azienda non deve utilizzare né sostenere lavoro obbligato e non deve richiedere e trattenere al personale depositi o documenti di identità in originale per lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Discriminazione

3. L’azienda non deve attuare la discriminazione nell’assunzione, nella remunerazione, nell’accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a genere, razza, origine nazionale, religione, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età ed ogni altra condizione discriminatoria.

Associazione e contrattazione

4. L’azienda deve rispettare il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati liberamente scelti e il diritto alla contrattazione collettiva.

Salute e sicurezza sul lavoro

5.1 L’azienda deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre e deve adottare adeguate misure per prevenire e gestire incidenti e danni alla salute.

5.2 L’azienda deve nominare un rappresentante della direzione che sia responsabile della implementazione dei fattori di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

5.3 L’azienda deve assicurare che il personale riceva in materia di salute e sicurezza sul lavoro una efficace formazione specifica, documentata e periodica e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo o riassegnato.

Orario di lavoro

6. L’azienda deve rispettare le leggi e quanto disposto dal vigente Contratto Collettivo

Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati in materia di orario di lavoro.

Retribuzione

7.1 L'azienda deve garantire che la retribuzione corrisponda sempre agli standard legali e ai parametri minimi stabiliti nel CCNL per i dipendenti delle aziende conciarie e dei settori collegati.

7.2 L'azienda deve garantire che la composizione della retribuzione e delle indennità sia indicata chiaramente e regolarmente.

Valorizzazione risorse umane

8. L'azienda deve promuovere la valorizzazione professionale delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze, della cultura di impresa e dell'occupabilità, anche tramite iniziative di formazione continua.

Ambiente

9. L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure e/o prassi operative al fine di ridurre gli effetti ambientali connessi con le proprie lavorazioni.

Coinvolgimento e sviluppo della comunità

10. L'azienda deve promuovere lo sviluppo della comunità attraverso il dialogo e la collaborazione con le parti interessate, anche tramite le associazioni di rappresentanza cui aderisce.

Professionalità

11.1 L'azienda deve attenersi ai principi di trasparenza, correttezza e buona fede nei rapporti con istituzioni, clienti, fornitori, concorrenti, evitando atti sleali nella competizione di mercato che arrechino danni e violino i principi di questo codice.

11.2 L'azienda deve garantire la qualità dei prodotti e la tutela del consumatore.

Politica e gestione

12.1 La direzione deve formalizzare una politica aziendale in materia di responsabilità sociale per garantire:

a) l'impegno a conformarsi ai principi del Codice, a mantenere la conformità alle disposizioni normative applicabili e a rispettare gli accordi sottoscritti;

b) l'impegno al miglioramento continuo, in particolare del proprio sistema organizzativo;

c) la sua accessibilità in forma comprensibile a tutto il personale, inclusi amministratori e management;

d) la sua accessibilità a tutte le parti interessate. Tale politica deve essere periodicamente riesaminata per accertarne l'efficacia.

12.2 L'azienda deve nominare un rappresentante della direzione che, indipendentemente da altre eventuali responsabilità, assicuri il rispetto di tutti i requisiti del presente documento.

12.3 L'azienda deve garantire che il personale operativo scelga un rappresentante tra i propri membri col compito di facilitare le relazioni con la direzione in materie collegate al presente documento.

12.4 L'azienda deve stabilire e mantenere attive procedure appropriate per la valutazione e la

selezione dei fornitori e dei terzisti sulla base della loro capacità di rispondere ai requisiti del presente documento e darne documentata evidenza.

12.5 L'azienda deve stabilire e riesaminare periodicamente gli obiettivi aziendali in relazione ai requisiti del presente Codice e prevedere procedure per comunicarne le performance a tutte le parti interessate.

12.6 L'azienda deve garantire al proprio interno che tutti i requisiti del Codice siano compresi e attuati in modo efficace.

12.7 L'Azienda, in caso di non conformità o contenziosi aperti sui temi oggetto del presente documento e ai fini della loro risoluzione, deve dimostrare con evidenze oggettive una loro adeguata gestione tramite azioni correttive. L'azienda deve inoltre predisporre azioni preventive al fine di evitare il loro ripetersi.

12.8 L'azienda deve mantenere appropriata documentazione attestante la conformità ai requisiti del presente documento.