Storie di azione e contrattazione collettiva – CCNL Occhiali: un rinnovo che guarda lontano

di Michele Dalla Sega

Tag: *#CCNL #occhialeria #contrattazione #relazioniindustriali*

Nel complesso scenario che attraversa attualmente la manifattura nazionale, un'importante novità arriva dal settore dell'occhialeria, con la firma, in data 4 dicembre, del rinnovo del contratto nazionale da parte di Anfao-Confindustria con Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil. Si tratta di un risultato giunto dopo una **complessa trattativa**, anche alla luce dell'uscita da Anfao-Confindustria, nel mese di ottobre 2019, del più grande player del settore, Essilor Luxottica, pur senza la disdetta del contratto. Le 400 imprese del settore, per un totale di circa 18000 lavoratori, trovano quindi un importante riferimento fino alla data del 31 dicembre 2022, nella quale è fissata la scadenza.

Parte economica

Entrando nel merito dei contenuti, con riferimento alla parte economica, viene stabilito anche in questo contratto, in linea con quanto previsto dal c.d. Patto della fabbrica del 2018**, che il trattamento economico contrattuale sarà costituito dal Trattamento Economico Minimo (T.E.M.) e dal Trattamento Economico Complessivo (T.E.C.).** Sono infatti affiancati al T.E.M., nell'ottica di definire il trattamento economico complessivo, anche l'elemento perequativo, il premio di professionalità, la previdenza e assistenza sanitaria integrativa, l'assicurazione per decesso e invalidità permanente, e le indennità, integrazioni e maggiorazioni varie previste dal contratto nazionale.

In questo ambito, in primo luogo va segnalato un **aumento medio di 70 euro sui minimi contrattuali con riferimento al 4° livello**, distribuiti in 2 tranches: la prima, di 30 euro, sarà corrisposta dal 1° luglio del 2021, mentre la seconda, di 40 euro, avrà effetto dal 1° gennaio 2022.

Un ruolo importante poi, nell'aumento salariale complessivo, **è giocato dal welfare contrattuale**, con un aumento delle quote destinate ai fondi di riferimento della categoria. **Sul piano della previdenza complementare**, a partire dal 1° luglio 2021 **il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, fissato fino a questo momento all'1,50%, sarà elevato all'1,70% del minimo contrattuale**. Non manca inoltre un **preciso "investimento" sull'assistenza sanitaria integrativa**, con riferimento al **Fondo Sanimoda**, che nel corso dell'emergenza sanitaria ha assunto una posizione di particolare rilievo, con l'estensione gratuita a tutti gli iscritti della copertura assicurativa contro i rischi derivanti dal virus

Covid19, la quale prevede un'indennità da ricovero e una specifica diaria per ricovero e isolamento domiciliare. Il rinnovo del CCNL porta in questo campo un **aumento di 4 euro del contributo a carico delle imprese per il Fondo**, che viene fissato in 12 euro per 12 mensilità, per ogni lavoratore non in prova, fatta eccezione per le aziende che già prevedono analoghe forme di intervento con costi pari o superiori.

Completano poi il quadro, sul piano economico, le previsioni riguardanti il premio perequativo per le imprese che non abbiano la contrattazione di secondo livello, con un aumento di quest'ultimo di 10 euro, per arrivare a 330 euro, a cui si aggiungono **l'aumento della percentuale di retribuzione** per le ore di **straordinario** effettuato nella giornata del sabato (dal 25% precedente al 35% previsto dal rinnovo) e il **Premio di professionalità a valore aggiunto**.

Formazione e inquadramento

Le novità introdotte sull'ultimo elemento economico presentato (Premio di professionalità a valore aggiunto) possono essere meglio comprese nell'ambito della parte del rinnovo riguardante l'inquadramento. La premessa dell'articolo 28, introdotta in sede di rinnovo, permette infatti di leggere tra le righe il **bilancio di Anfao e dei sindacati sull'importante e innovativo processo di rinnovamento del sistema di inquadramento unico** avviato con lo scorso rinnovo contrattuale, siglato nel 2016, e reso effettivo, a decorrere dal 1° luglio 2017, con lo specifico accordo del 17 maggio 2017. (Sul punto, si veda l'articolo di D. Mosca, *Nuovo sistema di inquadramento per il comparto degli occhiali, BA 22 maggio 2017*) Nel condividere un giudizio complessivamente positivo sulle nuove unità classificatorie, le parti segnalano allo stesso tempo la necessità di alcune limitate modifiche e integrazioni, delle quali si occuperà una apposita commissione paritetica, e una vera e propria criticità, relativamente al già citato Premio di professionalità a valore aggiunto. Tale indennità, da corrispondersi ai dipendenti per un importo lordo mensile compreso tra i 12,00 ed i 18,00 euro, sulla base delle competenze organizzative richieste dal datore di lavoro, risulta infatti bloccata da 3 anni e in tal senso, le parti, stabiliscono di dare piena attuazione a quest'ultimo con decorrenza 1° giugno 2021. **Coerentemente col processo riforma dell'inquadramento e nell'ottica di un effettivo sviluppo delle competenze dei lavoratori, il nuovo contratto introduce** inoltre, sulla scia di quanto già avvenuto in altri settori (si pensi al recente rinnovo del CCNL gomma-plastica), **la figura del delegato alla formazione**, che potrà essere nominato all'interno delle aziende dalle rappresentanze sindacali tra i suoi membri, ai fini di seguire la realizzazione operativa dei progetti di formazione continua e interfacciarsi con i responsabili aziendali sul tema.

Altre previsioni: violenza di genere, responsabilità sociale d'impresa e diritti individuali

Chiudono il quadro, infine, l'introduzione di linee guida sulla responsabilità sociale d'impresa e il recepimento di tutti i protocolli confederali ed europei sulla violenza di genere, oltre che alcune **novità importanti sul piano dei diritti individuali dei lavoratori.** In questo campo, infatti, si segnala l'aumento dal 2 al 3% del limite per le richieste di trasformazione al part-time a tempo determinato per il rientro dalla maternità o per documentate esigenze di cura del bambino fino a 13 anni, l'aumento (dalle attuali 16 a 24) delle ore di lavoro annuo straordinario che si possono far confluire nella banca ore individuale

e l'estensione dei permessi retribuiti per il diritto allo studio agli studenti universitari non fuori corso.

Nonostante le incertezze legate alla complessa fase economica in atto, il mondo dell'occhialeria italiano risponde quindi con un segnale importante, anche in vista dei tanti tavoli ancora da chiudere per gli altri rinnovi nel settore della moda. L'inizio del 2021 ci dirà se le parti sociali sapranno coglierlo per un cambio di passo sulle trattative ancora in atto.

Michele Dalla Sega
ADAPT Junior Fellow
@Michele_ds95