

D I R E T T I V O CGIL - CISL - UIL

In sede di trattativa interconfederale ha concluso Scheda vi sono altri problemi importanti da trattare come quelli attinenti ad una diversa regolamentazione delle ferie, delle festività e conseguentemente del numero dei cosiddetti ponti, lasciando immutato l'orario contrattuale annuale. I giorni festivi in tal maniera aboliti dovrebbero aggiungersi alle ferie; anche per queste ultime si potrebbero dar luogo a scaglionamenti per favorire una migliore e più piena utilizzazione degli impianti.

Per quanto riguarda, infine, il problema dell'assenteismo, Scheda ha affermato che questa non è materia di trattativa interconfederale. Si tratta - ha detto - di un problema di estrema complessità, che non può che essere affrontato caso per caso nelle singole realtà produttive. Il sindacato con le sue strutture, a partire dai consigli di fabbrica, non intende delegare a nessuno una iniziativa, che spetta al sindacato, di ricerca e di superamento di tutte le, se anche di quelle che dipendono dai lavoratori, come di quelle che dipendono dalla organizzazione del lavoro aziendale, dall'ambiente e dalle carenze dei servizi sociali che sono alla base di questo fenomeno.

---

## CONTRATTO

# TESSILI E ABBIGLIAMENTO

Dopo un mese e mezzo di trattativa e 30 ore di sciopero si è arrivati ad una intesa per quanto riguarda il contratto nazionale di lavoro del settore "TESSILE e ABBIGLIAMENTO", accordo che interessa più di un milione di lavoratori tra occupati in azienda e lavoratori a domicilio.

Il primo incontro tra le parti era avvenuto il 18 maggio. Il risultato di questa vertenza è molto importante per tutta la categoria: l'alto grado di unità e combattività raggiunto negli scioperi e nelle manifestazioni hanno permesso il rinnovo del contratto entro la sua scadenza naturale acquisendo sui punti fondamentali della piattaforma notevoli risultati.

Significativo infatti è aver migliorato e arricchito la parte politica relativa a "INVESTIMENTI e OCCUPAZIONE" ed aver conseguito per tutto il movimento nuovi diritti di contrattazione sull'area del lavoro nero nel lavoro conto terzi, esul lavoro a domicilio dove si prevede per la prima l'obbligo alla contrattazione delle tariffe a livello aziendale, e di portare davanti alla commissione competente l'azienda per conto terzi che non applica il contratto insieme con le aziende committenti; questo significa unificare tutta la classe operaia: quella forte con quella debole.

### INVESTIMENTI e OCCUPAZIONE

Sul diritto d'informazione per quanto riguarda investimenti e occupazione la normativa è estesa alle aziende con più di 300 dipendenti, può essere estesa anche a gruppi di aziende piccole collegate tra loro che raggiungano complessivamente il numero stabilito.

### MOBILITÀ

Per quanto riguarda la mobilità, la normativa concordata fa obbligo alle aziende per gli spostamenti non temporanei di avvertire preventivamente il sindacato e di concordare con esso le modalità per il definitivo.

cio tra operai e impiegati. Tutte le categorie di produzione nel corso del contratto raggiungeranno il livello dell'ultima categoria impiegati. Sono interessati a questa operazione circa il 70% dei lavoratori e in particolare le donne. Inuovi livelli salariali nel corso del contratto beneficeranno di una rivalutazione parametrica.

#### SALARIO

L'aumento salariale raggiunto è di £ 25.000 per il settore tessili e abbigliamento, e di £ 26.000 per i calzaturieri, ambedue dal 1/7/76 in una soluzione eguale per tutti, come elemento distinto, eccetto la malattia e l'infortunio. In data 1/4/79, conglobamento delle 25.000 lire più le 12.000 (accordo interconfederale de febbraio 1975) saranno conglobate nella paga e agiranno su tutti gli istituti contrattuali. Dall'1/7/79 conglobamento dei 103 punti di contingenza nella paga base.

#### MALATTIA

Conservazione del posto con corresponsione della indennità economica fino a 13 mesi. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cessa comunque ove nello arco di 21 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie. Raccomandazione alle aziende per raccogliere, superati i 13 mesi, un periodo di aspettativa senza oneri per l'azienda. In caso di prescrizione di cure idrotermali, i lavoratori fruiranno del trattamento previsto dalla normativa per la categoria di appartenenza, ove le cure stesse siano in rapporto ad una infermità in atto. L'integrazione dell'indennità di malattia viene estesa anche agli apprendisti. Per la malattia di durata superiore ai 28 giorni il 100% della retribuzione verrà corrisposto dal 1° giorno. Anticipazione ad ogni scadenza mensile da parte della azienda a carico dell'Inam.

#### DIRITTO ALLO STUDIO

Permessi retribuiti di 150 ore triennali pro capite per corsi di studio usufruibili anche in un solo anno. Determinazione del monte ore a disposizione per il diritto allo studio moltiplicando 10 ore per 3 per il numero totale dei dipendenti.

Per il recupero della terza media il monte ore di permesso retribuito (comprensivo anche delle prove d'esame) pro capite nel triennio è elevato a 250 ore. L'assenza contemporanea dei lavoratori per l'esercizio del diritto non dovrà superare il 2% del numero dei dipendenti degli occupati in azienda.

#### STRAORDINARIO

Le ore di straordinario prestate fra le 150 e le 200 saranno recuperate su richiesta del lavoratore con i seguenti criteri:

- per il 50 % con riposi giornalieri in data indicata dal lavoratore;
- per il 50 % con riposi giornalieri in data indicata dall'azienda.

#### INSERIMENTO HANDICAPPATI E INVALIDI

Disponibilità delle aziende ad esaminare con gli organismi sindacali aziendali l'inserimento degli handicappati e degli invalidi.

#### DIRITTI SINDACALI

Assemblee nelle aziende indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati. Applicazione dell'accordo interconfederale 5/5/65 sui licenziamenti per riduzione del personale nelle aziende che occupano più di 15 dip. I permessi retribuiti sono fissati in 1 ore e mezza all'anno per ogni dipendente.

DECORRENZA: 1 luglio 1976

SCADENZA: 30 giugno 1979.

=====