

Comparazione tra il CCNL del settore del tessile abbigliamento industria applicato in Italia e alcuni contratti collettivi aziendali del settore del tessile abbigliamento, pellame, calzature e gomma applicati in Croazia

Di seguito viene proposta una breve analisi di confronto tra il contratto collettivo nazionale italiano del settore del tessile abbigliamento industria e alcuni contratti collettivi aziendali del settore del tessile abbigliamento, pellame, calzature e gomma applicati in Croazia.

Diversamente dall'Italia, infatti, in Croazia non esiste un contratto collettivo nazionale per il settore tessile.

In mancanza di un contratto collettivo nazionale per il settore tessile le disposizioni contenute nel Diritto Civile sono per il momento la fonte normativa di riferimento anche per molti contratti collettivi aziendali del settore. Nel seguente studio, per quanto riguarda le informazioni sui contratti vigenti in Croazia ci si è avvalsi del testo redatto da Svjetlana Šokčević, dal titolo "Effetti della contrattazione collettiva". I contratti collettivi aziendali adottata dalle 32 aziende del settore tessile citate dall'autrice, vengono comparati, tra similitudini e diversità, con il contratto collettivo nazionale del settore tessile abbigliamento industria, applicato in Italia.

1. PRESCRIZIONI GENERALI

In Italia il contratto collettivo nazionale di lavoro regola lo svolgimento del rapporto di lavoro e definisce i diritti ed i doveri delle aziende e dei lavoratori del settore tessile, abbigliamento industria. Il contratto collettivo nazionale di categoria ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica e si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza, o dalla data di presentazione delle richieste se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale", pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato all'elemento retributivo nazionale. Dopo 6 mesi l'importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.

In Croazia si applicano le disposizioni contenute nel Diritto del Lavoro per la stipulazione dei contratti collettivi. Il contratto deve contenere le date di decorrenza contrattuale. I contratti sono stipulati a livello aziendale. Non è prevista l'indennità di vacanza contrattuale.

2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In Italia il CCNL del settore prevede che l'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di legge. Le parti decidono sull'eventuale periodo di prova. La durata del periodo di prova dipende dal livello di qualifica del lavoratore (da un minimo di 2 settimane a un massimo di 6 mesi).

Nel sistema normativo croato l'assunzione può venir regolata dalle disposizioni contenute nel Diritto del Lavoro (secondo le quali l'orario settimanale di lavoro non può superare le 40 ore) o, in alternativa, da altre fonti normative quali: il contratto collettivo, il libro del regolamento del lavoro (redatto dal datore di lavoro) e da altre fonti. Il contratto di lavoro deve contenere disposizioni riguardanti l'orario di lavoro, la mansione che il lavoratore sarà tenuto a svolgere, le ferie ecc. Le parti però, come citato sopra, possono rifarsi ad altre fonti per regolare il rapporto di lavoro, quali ad esempio al libro di regolamento del lavoro, redatto e pubblicato dal datore di lavoro, che ha inoltre la facoltà di modificare il libro di regolamento del lavoro (per le aziende con più di 20 dipendenti, il datore di lavoro ha l'obbligo di pubblicare il libro di regolamento del lavoro).

3. TIPI DI CONTRATTI

Nel CCNL italiano del settore del tessile abbigliamento industria è consentito l'utilizzo di diversi tipi di contratti di lavoro tra cui:

- il contratto a termine (è previsto un numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine pari 10%, per le aziende fino a 70 dipendenti, e pari al 5%, per le aziende con oltre 70 dipendenti occupati con contratto non a termine. È comunque consentita la stipulazione di 7 contratti a termine);
- il contratto a tempo parziale (è prevista l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, che deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore). Le parti possono concordare il passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in

relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), verticale (quando risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) o misto;

- il contratto di apprendistato professionalizzante (l'apprendistato è un contratto di lavoro che può essere adottato per i lavoratori in età iniziale compresa tra i 18 ed i 29 anni).

Per quanto riguarda la classificazione del personale, invece, vi è un'unica classificazione costituita da scala di otto livelli.

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, il dato sull'utilizzo di altri tipi di contratti non viene riportato, facendo invece riferimento solamente alle disposizioni del Diritto del Lavoro. Neppure la classificazione del personale in seno alle aziende interessata è riportata.

4. ORARIO DI LAVORO

Il CCNL italiano del settore tessile dispone che l'orario di lavoro sia normalmente di 40 ore settimanali, normalmente di 8 ore giornaliere, distribuite normalmente nei primi 5 giorni della settimana.

Secondo il Diritto del Lavoro croato l'orario settimanale non può superare le 40 ore settimanali. Il datore di lavoro può decidere sulla durata e sull'articolazione dell'orario di lavoro.

Per quanto riguarda i dati delle aziende croate prese in esame, la ripartizione dell'orario su 5 giornate lavorative si applica in 26 aziende, per un totale di 12.523 dipendenti, mentre la ripartizione dell'orario su 6 giornate lavorative si applica in 6 aziende, per un totale di 1.856 dipendenti.

Riduzione dell'orario di lavoro

Secondo il CCNL italiano del settore tessile abbigliamento industria, i lavoratori fruiscono delle seguenti riduzioni complessive annue dell'orario di lavoro, a seconda della propria qualifica professionale:

- per i lavoratori giornalieri (56 ore);
- per i lavoratori addetti alle squadre (52 ore);
- per i lavoratori addetti alle squadre se operanti su turno notturno (ulteriori 8 ore);
- per i lavoratori con prestazione lavorativa di 6 giorni su 6 vale la riduzione dell'orario a 36 ore settimanali, mentre la riduzione annua è di 24 ore.

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, il dato sulla riduzione dell'orario di lavoro non viene riportato.

Flessibilità

Secondo il CCNL per il settore tessile abbigliamento industria applicato in Italia, per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario, in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno.

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, si riporta che in 18 aziende croate delle 32 prese in esame, per un totale di 8.560 dipendenti, si possono applicare in media 96 ore di riduzione nell'arco di 6 mesi.

Lavoro straordinario

Nel CCNL del settore tessile applicato in Italia il lavoro straordinario ha carattere volontario e può essere effettuato entro il limite individuale massimo di 180 ore. Inoltre, le ore di lavoro straordinario si possono riversare nella banca ore personale, per poi essere utilizzate sotto forma di riposi compensativi. Le maggiorazioni alla retribuzione per il lavoro straordinario non sono cumulabili.

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, si riporta che in 19 aziende prese in esame (per un totale di 9.364 dipendenti) il lavoro straordinario deve essere richiesto dal datore di lavoro in anticipo. Non è previsto alcun limite massimo per il lavoro straordinario.

Maggiorazioni

Nel CCNL del settore tessile applicato in Italia le maggiorazioni retributive funzionano come riportato nella tabella sottostante

<i>Maggiorazioni</i>	<i>Percentuali</i>
Lavoro straordinario diurno	35% (per le prime 5 ore), 45% per le ore successive
lavoro straordinario notturno	56%
lavoro straordinario festivo notturno	66%

lavoro straordinario festivo diurno	61%
Lavoro notturno	44%
lavoro notturno per turni 6 x 6	38%
lavoro domenicale e festivo notturno	54%
lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte	45,5%
lavoro domenicale e festivo diurno	38%
lavoro domenicale e festivo notturno	54%
Le maggiorazioni non sono cumulabili	

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, si riporta che in 31 aziende prese in esame (per un totale di 13.422 dipendenti) si applicano le seguenti maggiorazioni alla retribuzione.

<i>Condizioni lavorative</i>	<i>Maggiorazione alla paga base</i>
Anzianità di servizio (per ogni anno di servizio)	0,50%
Lavoro notturno	50%
Lavoro straordinario	50%
Lavoro nei giorni di riposo (sabato e domenica)	50%
Turni	20%
Le maggiorazioni sono cumulabili	

Ferie

Secondo il CCNL del settore tessile abbigliamento industria italiano, nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale (tre settimane consecutive, mentre la quarta settimana verrà goduta in separato periodo).

In riferimento ai dati dei contratti aziendali del settore tessile croato per 23 aziende su 32 (pari a 11.411 dipendenti) nel conteggio dei giorni di ferie, il sabato non viene calcolato come tale. Per 9 aziende con 5.160 dipendenti sono previsti 30 giorni di ferie annuali.

5. DIRITTO DI ASSENZA E ALTRI DIRITTI

Permessi

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria al lavoratore viene concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno (in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge). In Italia il lavoratore può richiedere un'aspettativa non retribuita per un periodo di tempo che va da 15 giorni fino ai 2 anni. In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un periodo di congedo di 15 giorni di congedo retribuito.

La tabella sottostante riporta i dati riguardanti i permessi applicati nelle 32 aziende del settore tessile croato, prese in esame.

<i>Durata del permesso retribuito</i>	<i>N° di aziende</i>
Da 1 a 5 giorni	11
Da 1 a 4 giorni	10
Da 2 a 7 giorni	2
Da 1 a 2-3 giorni	5
Può essere superiore a 7 giorni nel corso dell'anno	3
Non limitato a 7 giorni nel corso dell'anno	17

Malattia

Nel CCNL italiano del settore tessile, in caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità fino alla guarigione clinica. Al lavoratore assente per malattia sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità per 13 mesi. Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ha diritto, a richiesta, a un periodo di aspettativa fino a un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, non vengono riportati dati sulla malattia.

Maternità

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria in caso di gravidanza e puerperio, ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, l'azienda deve integrare il trattamento mutualistico per il periodo di assenza fino al 100% della retribuzione mensile per i primi 5 mesi.

È vietato adibire al trasporto e al sollevamento di pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri, le lavoratrici durante il periodo di gestazione e fino a sette mesi dopo il parto.

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, non vengono riportati dati relativi alla tutela della maternità.

Aiuti di solidarietà

Secondo il CCNL italiano del settore tessile abbigliamento industria, non sono disciplinate forme di aiuti solidaristici ai lavoratori in difficoltà.

In riferimento ai dati dei 32 contratti aziendali del settore tessile croato nei casi di morte o nei casi di subentrata invalidità del lavoratore o di uno dei familiari sono previsti aiuti di solidarietà in 29 aziende, per un totale di 13.211 dipendenti.

Inoltre, 8 aziende su 32, per un totale di 3.419 dipendenti, hanno l'obbligo di corrispondere al lavoratore un aiuto di solidarietà nei casi di prolungata malattia del dipendente.

Assemblee di lavoratori

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria le riunioni dei lavoratori possono svolgersi al di fuori dell'orario di lavoro oppure durante l'orario di lavoro. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro è fissato ad un limite massimo di 10 ore nell'anno, per le quali viene comunque corrisposta la retribuzione.

In riferimento ai dati dei 32 contratti aziendali del settore tessile croato il diritto di organizzare assemblee straordinarie di lavoratori rispetto alle due assemblee annuali previste per legge è previsto in 20 aziende, per un totale di 7.004 lavoratori.

Rappresentanti sindacali

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria ai rappresentanti sindacali presenti in azienda sono concessi permessi retribuiti, fino a 1 giornata lavorativa al mese, per l'espletamento della propria attività sindacale.

In riferimento ai dati dei 32 contratti aziendali del settore tessile croato, in 25 aziende, per un totale di 8.650 dipendenti, i rappresentanti sindacali hanno il diritto di rappresentare il Consiglio dei Lavoratori all'interno dell'azienda. Sono 11 le aziende (per un totale di 7.210 dipendenti) che hanno l'obbligo di retribuire le ore di attività svolta dai principali rappresentanti sindacali durante l'orario di lavoro.

Sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, per le unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, e pari a 30 ore annue, per le unità produttive che impiegano un maggior numero di dipendenti.

In riferimento ai dati dei 32 contratti aziendali del settore tessile croato i consiglieri per la tutela sul lavoro hanno diritto di svolgere la loro attività per un numero di ore superiore alle 4 previste dalla legge in 18 aziende, per un totale di 5.676 dipendenti.

Perfezionamento professionale

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria sono previsti corsi di formazione continua professionale a livello aziendale.

In riferimento ai dati dei 32 contratti aziendali del settore tessile croato in 14 aziende, per un totale di 7.827 dipendenti, sono previsti programmi formativi per il personale

6. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Secondo il CCNL del settore tessile abbigliamento industria italiano il contratto a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti, senza preavviso.

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, non vengono riportate notizie sulle modalità della risoluzione del rapporto di lavoro. In Croazia questa situazione viene regolamentata dai singoli contratti e, in mancanza di specifiche disposizioni contrattuali, l'istituto è regolato dal Diritto del Lavoro.

7. TRATTAMENTO ECONOMICO

Elemento retributivo

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria l'ammontare dell'elemento retributivo nazionale è fissato in base al livello di qualifica personale del lavoratore. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione, stabiliti dal contratto nazionale: le maggiorazioni (il lavoro notturno, lavoro a squadre, lavoro domenicale e festivo ecc.), eventuali indennità e altre quote o compensi stabiliti dal contratto collettivo nazionale. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione ecc.), gli incentivi e altri premi.

In riferimento ai dati dei contratti aziendali del settore tessile croato, in 24 aziende, per un totale di 10.513 dipendenti, la retribuzione base viene calcolata in base ai vari coefficienti retributivi previsti. In 10 aziende, per un totale di 3.335 dipendenti, le spettanze retributive sono calcolate in base al livello retributivo della precedente mensilità. In 15 aziende, per un totale di 8.109 dipendenti, le spettanze retributive sono invece calcolate in base al livello di retribuzione previsto dal contratto.

Indennità per cessazione del rapporto di lavoro e pensionamento

Come riportato sopra, secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria il rapporto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso variano da 1 a 3 mesi a seconda del periodo di anzianità del lavoratore.

Nel testo che prende in esame i 32 contratti aziendali del settore tessile croato non vengono riportate informazioni sul periodo di preavviso per l'interruzione del rapporto di lavoro eventualmente necessario. Viceversa, per quanto riguarda l'erogazione dell'indennità prevista in caso di cessazione del rapporto di lavoro, le informazioni contenute nel sopraccitato libro sul settore tessile croato vengono riportate nella tabella sottostante.

<i>Base per il calcolo dell'indennità</i>	<i>N° di aziende</i>	<i>Totale dipendenti</i>
varia dal 50% al 100% della retribuzione media mensile degli ultimi tre mesi	1	510
50% della retribuzione media mensile degli ultimi tre mesi	11	6.202
pari alla retribuzione media mensile degli ultimi otto mesi	4	669

La retribuzione media mensile di riferimento citata nella tabella è la retribuzione media mensile degli aventi diritto alla liquidazione, o la retribuzione media aziendale, settoriale o nazionale.

L'indennità dovuta a pensionamento che ammonta al livello più alto dell'importo non soggetto a tassazione (che è pari a 6.400 kune all'anno) è prevista in 15 aziende per un totale di 6.186 dipendenti.

Premi aziendali per anzianità di servizio

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria sono previsti premi aziendali a livello dei singoli contratti aziendali.

In riferimento ai dati dei contratti aziendali del settore tessile croato, in 18 aziende, per un totale di 8.129 dipendenti, sono previsti premi in seguito all'anzianità di servizio maturata (dopo 10 anni di servizio ed in

seguito a scadenza quinquennale) Anche il periodo antecedente la privatizzazione viene computato negli anni di servizio in 22 aziende, per un totale di 10.585 dipendenti.

Premi incentivi e regali

Nel CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria la disciplina relativa all'erogazione di premi aziendali di altra natura è rimandata alla contrattazione aziendale.

Nel volume preso in esame, che analizza i 32 contratti aziendali del settore tessile croato, viene riportato che i premi e gli incentivi per i dipendenti (in base ai risultati raggiunti) sono previsti in 14 aziende, per un totale di 4.884 dipendenti. Regali ai figli fino all'età di 12 anni sono invece previsti da 9 aziende, per un totale di 4.303 dipendenti. Regali ai figli fino all'età di 15 anni sono infine previsti in 7 aziende, per un totale di 1.233 dipendenti.

Rimborso spese di trasporto

Secondo il CCNL italiano per il settore tessile abbigliamento industria è previsto il rimborso delle spese a livello dei singoli contratti aziendali

In riferimento ai dati dei contratti aziendali del settore tessile croato in 23 aziende, per un totale di 11.536 dipendenti, è previsto il rimborso delle spese per l'utilizzo dell'automobile o di altri mezzi di trasporto personali per esigenze aziendali. Il rimborso equivale al 30% del costo della benzina.