

Accordi Sindacali

1995/2004

Settore Calzaturiero

Riviera del Brenta



A.C.Ri.B

ASSOCIAZIONE CALZATURIFICI RIVIERA DEL BRENTA

Accordi Sindacali
1995/2004

Settore Calzaturiero
Riviera del Brenta

A.C.Ri.B

ASSOCIAZIONE CALZATURIFICI RIVIERA DEL BRENTA



L'INDUSTRIA CALZATURIERA DELLA RIVIERA DEL BRENTA: UN (VIRTUOSO) CASO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Gli “accordi” che l’A.C.Ri.B.-Associazione dei Calzaturifici della Riviera del Brenta e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL ed UIL, hanno congiuntamente deciso di pubblicare in questo volumetto, costituiscono un *unicum* di estremo interesse per chi si occupa di storia delle relazioni industriali.

Certo, le realtà distrettuali – e quella della Riviera del Brenta è una delle più significative del Veneto – non sono insolite a presentare dinamiche relazionali in grado di efficace sintesi tra interessi divergenti: e, tuttavia, quella qui presentata va oltre la semplice composizione della conflittualità tra organizzazioni datoriali e rappresentanze dei lavoratori, delineando un percorso teso non tanto a risolvere problemi contingenti, quanto a prospettare scenari e strategie di sviluppo in cui sia gli imprenditori che i lavoratori possano non solo riconoscersi, ma anche “investire”.

Si potrebbe quasi dire che questi “accordi” costituiscono la “scommessa” sulla tenuta di un tessuto produttivo, altrimenti destinato – senza interventi adeguati – a progressivo declino.

Ecco, la chiave di lettura dei documenti presentati è proprio quello di una progettualità condivisa, nella quale le dinamiche della conflittualità trovano un terreno di intesa, nella reciproca consapevolezza che gli interessi in giuoco vanno ben al di là della mera contrattazione economica, o della redistribuzione degli incrementi di produttività.

Ciò che sottende questi testi è il possibile futuro del sistema produttivo brentano in quanto tale, della sua peculiarità, financo della sua “cultura”: della cultura del “fare”, e dell’“imparar facendo”, e dei percorsi cognitivi che hanno fatto nel tempo di quest’area una zona di eccellenza in una manifattura tradizionale quale è la fabbricazione di calzature.

Prima di analizzare i passaggi evolutivi di tali accordi, conviene perciò ripercorrere a grandi linee il tragitto che ha portato un'area povera, quale è stata per lungo tempo la Riviera, a zona di eccellenza mondiale della calzatura femminile.

2. Come è noto, quello brentano è un distretto che non poggia se non idealmente sulle antiche tradizioni manifatturiere protoindustriali dei calegheri veneziani; esso è piuttosto sorto dai vari *spin off* che si sono nei primi decenni del Novecento dipartiti dalla Voltan di Stra, che aveva sul finire dell'Ottocento "importato" nell'area la produzione della calzatura industriale, innestandola sui saperi taciti tramandati dai calzolari e dai ciabattini presenti nel territorio. Non pochi dei quali furono fagocitati nel lavoro di fabbrica, attratti dalla stabilità che questa azienda "matrice" pareva rappresentare rispetto agli incerti e peraltro magri proventi delle piccole botteghe. Tali *spin off* da una impresa che aveva fatto della meccanizzazione del ciclo produttivo l'elemento del suo successo, si scontrarono tuttavia nella impossibilità (economica innanzitutto) di riprodurre nel lavoro autonomo la tipologia produttiva che chi fuoriusciva dalla fabbrica in essa aveva sperimentato. Talché, nell'utilizzare le competenze del lavoro manifatturiero, questi nuovi lavoratori indipendenti dovettero percorrere i sentieri di una lavorazione ad elevato contenuto di manualità che – nel tempo – andò modificando la natura stessa della calzatura insediata in Riviera, spostandola dalla standardizzazione dei tipi ad un crescente livello qualitativo combinato con una articolata varietà di tipologie.

Se nella nascita della Voltan giocò un ruolo strategico la presenza in loco di questi saperi taciti e non codificati, trasmessi nel tradizionale rapporto maestro-allievo, la riemersione dell'individualismo artigiano trasse proprio dalla fabbrica di Stra alimento per la spinta al mercato, che rese questi nuovi artigiani cosa altra e diversa dal chiuso mondo di bottega di quanti li avevano preceduti.

L'abbrivio di questo fervore artigiano fu infatti possibile proprio grazie al ruolo incubatore che la Voltan (in età giolittiana azienda di circa 400 addetti, con una produzione giornaliera di un migliaio di paia di calzature) assolse, rendendo possibile il mantenimento e il rafforzamento dei "vantaggi comparati" sedimentati nella tradizione mediante la capacità di dare adeguate risposte alla domanda di innovazione tecnologica, di contenimento del prezzo e di miglioramento qualitativo del prodotto. Si trattò di un'esperienza "di rottura" rispetto al contesto, basata sulla meccanizzazione, su una forte contrazione dei costi, sulla commercializzazione di massa attuata – in una variante nostrana del modello americano – con la creazione

di una rete di vendita aziendale diretta al pubblico, onde vincere, con l'eliminazione di ogni intermediazione, e quindi con un prezzo competitivo, la resistenza psicologica del consumatore nostrano ad accettare una calzatura prodotta in serie. L'irruzione in un contesto tradizionale della fabbrica meccanizzata e della produzione standardizzata creò inaspettate opportunità, pur consentendo la convivenza del nuovo con l'artigianato di vecchia e di nuova data. Con percorsi che andavano dal garzonato presso i "maestri calzaturieri" della zona al laboratorio artigiano, dal lavoro di zoccolaio e ciabattino alla bottega e ai negozi, dall'artigianato all'industria e, quando si presentò l'occasione, da questa di nuovo all'artigianato e più avanti, magari, alla piccola e media industria – senza che scomparisse l'orgoglio del mestiere e il marcato spirito di autonomia che lo caratterizzava – sulla spinta delle dure condizioni di vita, della tenace volontà di emergere o dell'etica del lavoro e del sacrificio, nonché della rete familiar-solidaristica tipica delle avventure individuali. L'azienda incubatrice del futuro distretto radicò ed irradiò nel contesto brentano saperi tecnici e cultura industriale, creando reti di relazioni tra persone ed imprese, spingendo ad un'evoluzione parallela sia le nuove (piccolissime) imprese che il territorio. Essa fu un luogo di formazione moderna complementare al tradizionale laboratorio artigiano creando un circuito laboratorio-fabbrica-laboratorio, lavoro autonomo-lavoro dipendente-piccola e media impresa, che nella prima metà del Novecento creò l'intelaiatura di quello che più avanti divenne un vero e proprio distretto industriale.

Il produrre per il mercato, e non più su commissione del consumatore finale, implicò negli artigiani formati nei primi anni Venti salti concettuali che l'ambiente locale favorì. Penso alla crescente importanza del rapporto con le vicine città di Padova e Venezia. In particolare, furono i negozi ed i servizi specializzati del centro patavino a supportare l'intreccio di artigianato urbano e rurale, attraverso il quale – nel mescolarsi della produzione per le classi minute con quella per la clientela urbana – si innestò quella particolare miscela di arretratezza-innovazione nella quale si concretò l'industrializzazione brentana. Nella continua dialettica tra realtà veneziana e realtà padovana, nell'intersecarsi degli influssi, degli elementi di attrazione e delle iniziative di modernizzazione infrastrutturale che dal primo Novecento dotarono l'area di fondamentali vantaggi posizionali e di importanti prerequisiti allo sviluppo, sta l'irruzione del "moderno" in un territorio fino ad allora segnato da una economia agricola apparentemente contraddittoria, data la convivenza di grande e micro-proprietà, dove però la prevalente grande possidenza finiva per

preferire – anziché la coltivazione capitalistica – la rendita derivante da una molteplicità di (spesso iniqui) contratti di affitto e di colonia. Talché era una agricoltura povera e sottocapitalizzata quella che uniformemente dominava.

L'emergere graduale, ma dagli anni Trenta e Quaranta sempre più fitto, di un artigianato vocato al mercato ruppe la staticità del mondo contadino, coinvolgendo nel processo di crescita di tale tipologia manifatturiera non poche frange di esso.

La coesistenza di diverse formule produttive – grande fabbrica, piccola e media unità produttiva, laboratorio artigiano, lavoro a domicilio – darà i suoi frutti nel periodo della grande espansione degli anni Cinquanta e Sessanta.

Sulla iniziale spinta delle profittevoli opportunità del primo dopoguerra, poi della crisi degli anni Trenta ed infine della disoccupazione del secondo dopoguerra, il ripetersi, quasi ad ondate successive, dei meccanismi di *spin off* (e questa volta non solo dalla Voltan, ma anche dalle altre imprese nel frattempo cresciute) alimentarono nuove propensioni all'intrapresa individuale con un numero crescente di lavoratori dipendenti che, licenziatisi, si “mettevano in proprio” avviando autonome attività, in una sorta di processo imitativo di quanto già si era verificato a partire dagli anni Venti. La loro iniziativa alimentò la lenta ma decisa trasformazione dell'artigianato tradizionale, con la crescita di un sempre più consistente nucleo artigianal-industriale che seppe trarre beneficio dall'allargamento della domanda nazionale e, tra gli anni Cinquanta e Sessanta, dall'espansione della domanda internazionale e dalla relativa facilità di accedere ai mercati esteri (innanzitutto di lingua tedesca) data la favorevole collocazione geografica della Riviera a ridosso del più importante e dinamico sistema macro-regionale europeo.

Contemporaneamente avvenne un processo di conversione della conoscenza pratico-contestuale accumulata nell'area in conoscenza codificata, e viceversa, grazie alla Scuola di disegno “Ottorino Tombolan Fava”, creata nel 1923 per l'addestramento professionale a diversi mestieri artigiani, e poi specializzatasi quale Scuola per modellisti calzaturieri. Questa istituzione formativa rivestì un ruolo-chiave, divenendo un essenziale strumento di riproduzione dei “vantaggi competitivi” del distretto nel mercato mondiale.

Fu anche grazie a questi percorsi che il sistema calzaturiero della Riviera del Brenta riuscì ad incrociare la nuova domanda di prodotti di qualità, frammentata e variabile, indotta negli anni Cinquanta dall'aumento dei redditi individuali. Le piccole e medie imprese brentane svilupparono infatti nel proprio codice genetico una prassi produttiva orientata ai bisogni del cliente, affinata nella lunga permanenza

in mercati ristretti, una versatilità tecnica, una capacità di usare conoscenze ed esperienze per affrontare problemi diversi fra loro. I produttori del Brenta seppero in sostanza tradurre in versione moderna la *forma mentis* artigianale, utilizzando le nuove opportunità tecnologiche in funzione di una produzione finale sempre più varia e personalizzata: con ciò rappresentando la dimostrazione esemplare del solido intreccio tra aeree specializzate e *made in Italy* indagato da Giacomo Becattini, il principale studioso italiano delle tipologie distrettuali.

Nel sistema calzaturiero brentano degli anni Cinquanta-Sessanta la produzione rimase infatti improntata ai modi di fabbricazione artigianale, tipici di moduli tradizionali cui anche la Voltan alla fine si adeguò, cogliendo il vantaggio competitivo di questa formula produttiva nata dal basso che fece della qualità il suo imperativo categorico.

La forte proiezione sui mercati internazionali delle imprese della Riviera fu anche logica conseguenza di potenzialità produttive cresciute troppo rispetto alle capacità di assorbimento del mercato interno: la dinamica esportativa trovò dapprima un supporto nel neonato Mercato Economico Europeo (1958), ma ben presto i flussi di vendita travalicarono l'area dei sei paesi coinvolti nel processo di abbattimento dei dazi doganali (la Germania innanzitutto) per aggredire gli altri mercati dell'Europa occidentale, quindi gli Stati Uniti, il Giappone ed altri paesi asiatici. Gli intensi rapporti con i mercati esteri determinarono una serie di importanti conseguenze sulla struttura interna del sistema brentano incentivando l'associazionismo imprenditoriale e forme di cooperazione indotte dalle esigenze di promozione del prodotto. Penso all'iniziativa della Fiera di Stra negli anni Cinquanta innanzitutto, alle coeve partecipazioni alla Fiera campionaria di Padova, e poi alla presenza organizzata nelle più importanti manifestazioni internazionali: da Dusseldorf al Salone di Milano, ed alla più recente manifestazione presso la Fiera di Bologna). A questa attività esterna si accompagnò negli anni Sessanta la nascita dell'A.C.Ri.B., che ebbe subito l'ambizione di essere qualcosa di più di un sindacato padronale, confrontandosi presto con le tematiche della cooperazione interaziendale, poi concretata (Settanta-Ottanta) nel Consorzio Maestri Calzaturieri della Riviera del Brenta e nel Centro tecnologico con sede a Vigonza.

La cooperazione si accompagnerà, secondo le tipiche modalità di funzionamento dei distretti industriali, alla competizione interna tra le piccole imprese attive nella complessa divisione del lavoro connessa alla specializzazione tipica della Riviera, la fabbricazione della scarpa da donna con tomaia in pelle ed in cuoio, destinata alla fascia medio-alta del mercato. Più in generale, la competizione tra le imprese si

avvertirà sempre più nelle aree del prezzo e della qualità dei materiali, ma anche su svariati fattori *non-price* come *design*, tempi di consegna, incisività della pubblicità e della rete di vendita.

Gli imprenditori del Brenta opereranno nel tempo per una produzione di nicchia – una scarpa curata nella scelta dei pellami e nelle rifiniture e prodotta in un numero limitato di esemplari – dove il fattore “moda” è divenuto un fondamentale attributo del prodotto. Ciò è stato possibile grazie alle competenze specialistiche accumulate dalla forza lavoro locale, ad artigiani e disegnatori dotati di creatività e fantasia, in grado di interpretare le tendenze della moda e molto spesso di crearle *imponendole* al mercato internazionale. L’orientamento produttivo dominante dell’area non ha tuttavia impedito di sviluppare anche altre tipologie, pure molto qualificate (calzature da uomo e bambino) anche se minoritarie in termini di volumi prodotti. Le capacità di innovazione discendevano allora, ma anche più avanti, dalla cultura del prodotto talmente radicata da porre in secondo piano la cultura d’impresa e quella di mercato, tuttavia senza mai dimenticarle, soprattutto quest’ultima. Talché scelte di prodotto e strategie commerciali finirono per influire sulla morfologia e sulla fisiologia del sistema brentano, in particolare sotto il profilo delle dimensioni e delle relazioni tra le imprese. Ne ricevette spinta il processo di modernizzazione che, sulla spinta di mutamenti dell’economia mondiale e delle relazioni industriali interne, investì il settore negli anni Settanta portando alla riduzione della dimensione media delle imprese ed alla nascita di nuove unità di piccole dimensioni in grado di assicurare l’elasticità e la versatilità necessarie per far fronte alla volubile domanda del sistema-moda. La mancanza di forti barriere all’entrata consentiva del resto un continuo ingresso di nuove imprese (frutto di ulteriori *spin off*) che determinò una ancora maggiore articolazione della divisione del lavoro ed un complessivo ispessimento della compagine distrettuale.

Dal punto di vista dell’apparato produttivo, sul finire del decennio il distretto andò palesando una sua struttura bipartita: da un lato un comparto costituito dai produttori di calzature finite; dall’altro quello dei produttori di parti, componenti ed accessori. Se all’inizio ognuno di questi ultimi presentava una caratteristica di elevata dipendenza dalle commesse che riceveva da una od al massimo due imprese che producevano il prodotto finito, presto emersero aziende in grado di sviluppare autonomamente le lavorazioni per fase (ad esempio nella produzione di soles, suolette e tacchi) e di proporsi come interlocutori commerciali per la fornitura di tali componenti alla pluralità dei calzaturifici brentani, ma anche di altre aree

calzaturiere: per cui la segmentazione del ciclo produttivo non fu più, o continuò ad esserlo solo marginalmente, forma di esternalizzazione di alcune fasi di lavorazione, e quindi di decentramento dalle imprese maggiori a quelle minori, produttivo bensì esito maturo di autonome scelte di specializzazione di non pochi produttori verso il contesto più generale.

Ai calzaturifici lo sviluppo di queste specializzazioni, spesso di elevato contenuto tecnico-tecnologico, consentì una riduzione dei costi del prodotto finito, una maggiore flessibilità nell'utilizzo del fattore-lavoro, un contenimento della dimensione organizzativa, minori investimenti in capitale fisso ed una maggiore velocità di risposta al mercato.

La deverticalizzazione del ciclo produttivo, con una progressiva specializzazione e divisione del lavoro tra imprese, condusse – soprattutto negli anni ottanta - ad una molteplicità di mercati locali delle diverse specializzazioni produttive e dei prodotti di fase e ad una maggiore articolazione tipologica delle imprese. Le aziende produttrici di parti e i produttori specializzati (tacchifici, produttori di soles, tomaifici, modellisti e preparatori di forme) integrarono una specifica tipologia di imprese accanto a quelle di media dimensione con rapporti diretti col mercato finale, alle piccole imprese calzaturiere industriali, alle imprese artigianali e alle imprese esclusivamente commerciali.

Accanto alle maggiori aziende calzaturiere nell'area si formarono così due sottosistemi ugualmente compenetrati nel processo di trasformazione: quello (innovativo) di fornitura di parti, componenti e accessori, ed un altro – tradizionale – delle lavorazioni per conto terzi.

Sia nell'un caso che nell'altro, la frantumazione del processo produttivo consentì alle aziende il contenimento (e talvolta la contrazione) delle dimensioni d'impresa, necessità fondamentale per far fronte ad una domanda fortemente instabile. Si realizzò così la elevata flessibilità del sistema, con i risparmi di costo derivanti dalla esternalizzazione di intere fasi produttive.

Accanto alla deverticalizzazione, nell'area nacquero in tempi e fasi diverse una serie di fornitori di *inputs*: dai modellisti indipendenti impegnati nella elaborazione di idee-moda alle concerie che aprirono magazzini per un approvvigionamento celere delle tipologie di pelli e cuoio più usuali, fino ai rivenditori di macchinari e dei relativi pezzi di ricambio.

In definitiva, il successo dell'area va storicamente ricondotto ad una molteplicità di fattori, tra i quali vanno sottolineati: l'espansione della domanda mondiale di

calzature di qualità medio-alta; il decentramento produttivo che ha consentito lo sviluppo di reti di imprese con economie di scala altrimenti impossibili; la presenza di un alto grado di professionalità sia di operai che di imprenditori, arricchito da processi di apprendimento continuo; la circolazione di informazioni e di conoscenze di carattere tecnologico, organizzativo e financo commerciale; l'elevatissima capacità di innovazione di modelli e campionari; la combinazione di cooperazione-competizione tra i diversi attori; l'esistenza di forti motivazioni sociali all'intrapresa, di una spiccata etica del lavoro e di valori e comportamenti coerenti con le esigenze della produzione.

Nel vissuto imprenditoriale ed operaio, la storia collettiva del distretto calzaturiero del Brenta si traduce, come in altre realtà, in mille storie, per molti versi simili, per altri assai variegate. Storie di tipici *self made man*, di pionieri dell'industrializzazione e dell'esportazione, di autentici creativi, di molteplici figure assommate nella stessa persona, di piccoli eserciti di orlatrici garanti della perfetta esecuzione, sovente tra le mura domestiche, di fondamentali lavorazioni. Le loro storie personali si sovrappongono e si confondono con quelle delle aziende cui hanno dedicato tutto il loro tempo e le loro migliori energie.

Ne emerge la dimensione umana, sociale, individuale di un'esperienza in cui hanno giuocato un ruolo decisivo le straordinarie anticipazioni familiari di tempo, energie, risorse, lo spirito di sacrificio della popolazione, il solidarismo della antica cultura contadina, il ruolo di speciali "agenti dello sviluppo" come furono in passato in alcuni parroci del luogo, la voglia di riscatto di un territorio povero, il senso di appartenenza che ha a lungo generato circuiti fiduciosi interpersonali, meccanismi di autogestione "semiconsapevole" di certe condizioni dell'attività industriale: come dire tutti gli ingredienti di un tessuto distrettuale.

3. È noto come questo circolo virtuoso si sia andato nel tempo appannando, e come oggi la Riviera del Brenta appaia investita da sofferenze non più riassumibili nella categoria della crisi di crescita. Si tratta, infatti di ben altro, ad esempio l'emergere di temibili competitori sia nelle fasce di qualità (ad esempio la Spagna, od il Portogallo, che presentano oggi – soprattutto la Spagna – tipologie paragonabili a quelle brentane), che in quelle di medio livello: qui la concorrenza dei produttori asiatici, ma anche di produttori italiani, è riuscita ad efficacemente inserirsi nel prolungato periodo di caduta del potere d'acquisto verificatosi non solo, anche se in maniera più sensibile, nell'area dell'Euro, ma anche in altri mercati in cui la

calzatura rivierasca si era saldamente insediata (Stati Uniti e Giappone) o nei quali sembrava aver trovato nuove opportunità (l'Est europeo del post-comunismo). L'emergenza si può far datare dal biennio 1997-98, quando un mercato storico quale quello tedesco – sul quale soprattutto i produttori di taglia più piccola avevano il loro principale sbocco (i più grandi essendosene ormai parzialmente svincolati) – cominciò ad orientarsi verso altre zone di produzione.

La flessione delle vendite in quel paese cominciò a porre non pochi interrogativi sul futuro del distretto calzaturiero della Riviera. Molte imprese tra quelle abituate a collocare il 70-80% del proprio prodotto sul mercato tedesco, furono poste di fronte ad una dura alternativa: accettare di vendere (in perdita!) agli stessi prezzi dei produttori spagnoli o portoghesi, o – non riuscendo il decentramento in loco a compensare il differenziale del costo del lavoro iberico – ad approvvigionarsi di componenti, più economici di quelli brentani, nei paesi dell'est europeo. Con il rischio, data la natura di questi semilavorati, di una caduta di qualità del prodotto finale.

Le difficoltà che incontrano quanti hanno la Germania come pressoché unico sbocco produttivo hanno indotto qualche imprenditore ad esprimere previsioni fosche sul futuro, ritenendo la Riviera ormai un'area industrialmente disastrosa, avviata ad inarrestabile declino. Addebitando una parte di responsabilità a quella che invece rimane indiscutibilmente una eccezionale risorsa dell'imprenditoria brentana, e cioè la Scuola per modellisti oggi gestita dal Politecnico Calzaturiero. L'emergere della concorrenza iberica viene infatti imputata, con non poche forzature, alla pletera di stilisti formati dalla Scuola, i quali non potendo essere tutti assorbiti dalla committenza locale forniscono idee e disegni affini ai produttori di altri paesi. Un'opinione condivisa anche da chi ha lavorato solo marginalmente per la Germania, presidiando invece saldamente una clientela italiana di fascia alta.

In realtà, se anche l'attività internazionale degli stilisti locali ha indubbiamente generato nuove forme concorrenziali, il problema tedesco è più articolato e parte da lontano. All'inizio quel mercato rappresentò indubbiamente una risorsa preziosa per la crescita dell'area, ed anche un affinamento delle sue capacità tecnico-produttive. Il fatto tuttavia che le ridotte dimensioni aziendali non consentissero agli imprenditori di raggiungere direttamente i clienti, e che quindi essi dovessero rivolgersi ad agenti e rappresentanti non esclusivisti, e più ancora alle grandi centrali d'acquisto, determinò un rapporto squilibrato a vantaggio dei compratori. Soprattutto quando i calzaturifici cominciarono a collocare gran parte della pro-

pria produzione attraverso di essi, divenendone praticamente ostaggio. Fu perciò agevole, soprattutto in un paese che tende un po' a pianificare anche la moda, pretendere dei prezzi standard per tipologia di prodotto, costruendo in pratica delle "gabbie" di riferimento sempre più rigide. Furono così i compratori che finirono per determinar il prezzo di acquisizione, togliendo qualsiasi possibilità di manovra alle aziende, costrette a modificare di volta in volta la produzione, organizzandola anche in modo diverso a seconda di logiche ad esse esterne, alla fine perdendo in qualità: che si avvicinò in sostanza a quella tipologia meno pregiata, ma comunque buona, su cui stavano crescendo – a costi del lavoro inferiori – altri competitori.

Il vero punto debole del distretto si è alla fine rivelato quello di aver concepito la Germania come mercato di riferimento; divenendo di fatto "germano-dipendente". Certo, esistevano elementi che portavano a ciò: la vicinanza geografica, l'indiscutibile affidabilità commerciale degli interlocutori, il rispetto dei termini di pagamento e, non ultima, la certezza di poter contare sempre su quantitativi consistenti.

E, tuttavia, è stata proprio l'appetibilità della quantità (con l'effimera convenienza organizzativa che ne derivava alla produzione) a togliere stimoli innovativi a molti imprenditori di seconda generazione. Che hanno presto ritenuto inutile perseguire una diversificazione della produzione, come ripartire prudenzialmente il rischio commerciale attraverso il confronto con mercati diversi. Tale mancanza di strategia li ha posti naturalmente in sofferenza: da un lato i loro costi non sono ulteriormente comprimibili rispetto ai paesi *late-comer*, e dall'altro il loro livello qualitativo è andato forzatamente scemando.

Quale la risposta? C'è chi ritiene che la domanda tedesca sia ormai divenuta troppo standardizzata per essere efficacemente soddisfatta, anche al di là della questione dei prezzi, dalla struttura produttiva brentana.

La domanda d'oltralpe è infatti positiva solo per chi può offrire modelli standard, e che per le sue caratteristiche produttive (ad es. la estrema meccanizzazione) può dalle grandi quantità trarre beneficio. Non è il caso della Riviera, che può rilanciarsi solo con un ritorno alla qualità e con una segmentazione delle produzioni, per aggredire più fasce di domanda. Non che si debba rinunciare al mercato tedesco, che comunque ha una sua utilità, ma è piuttosto necessario ricondurlo all'interno di un mix di offerta di cui esso sia uno dei tanti possibili destinatari, e non più l'unico.

Il problema tedesco risulta perciò, da queste osservazioni, più derivante dalla monodipendenza, che da altri fattori; la tendenza del dettaglio di massa a spuntare prezzi migliori – ovunque essi si presentino – si sarebbe comunque manifestata, indipendentemente dal supporto che l'attività internazionale degli stilisti brentani ha dato ai paesi emergenti.

La tecnologia è oggi disponibile a qualsiasi produttore; la frequentazione delle fiere, come il semplice acquisto in negozio di un qualsivoglia tipo di calzatura (una delle tecniche "imitative" peraltro utilizzate, per affinarsi, dagli stessi produttori brentani della prima ora), consentono una diffusione degli "stili" che solo associandosi alla qualità di esecuzione e dei materiali impiegati possono, alla lunga, risultare vincenti.

Una opinione meno allarmistica sul futuro del distretto poggia sul differenziale di "sapere" incorporato al prodotto che questo possiede rispetto ai *later-comer*. Nell'area brentana esiste infatti una conoscenza diffusa del "mestiere", trasmessa di generazione in generazione, tanto che non vi è quasi famiglia che non abbia o non abbia avuto al suo interno uno "scarparo"; questo "saper fare" si è accompagnato, impadronendosi, ad attrezzature tecnologiche via via più sofisticate nel tempo; l'organizzazione aziendale (a parte qualche deficit gestionale, superabile con l'utilizzo di sistemi informativi integrati sempre meno costosi) risulta comunque di buon livello; la disponibilità in loco di un variegato numero di stilisti fornisce un supporto di idee unico al mondo.

Una delle possibili risposte sta nel saper sfruttare questa eccezionale combinazione di fattori, e a valorizzarli sul fronte del potere contrattuale che va sottratto agli intermediatori, agenti plurimandatari o centrali d'acquisto che siano. La questione è perciò quella della commercializzazione del prodotto, e delle (inesistenti) politiche di *marketing*, all'interno delle quali deve trovare adeguata valorizzazione (quella sì esistente!) la specifica cultura del prodotto brentano, vale a dire quello straordinario mix di attenzione al fattore moda, di qualità dei materiali impiegati e di accuratezza delle lavorazioni che non viene diminuito, ma anzi esaltato, dall'evoluzione tecnologica dei processi produttivi.

Se un tempo le differenze impiantistiche tra le varie aziende della Riviera erano marcate, in dipendenza della diversa consistenza economica delle stesse, oggi il loro livello tecnologico è tendenzialmente omogeneo. Anche le aziende minori sono riuscite nel tempo ad avere accesso, sia per l'accresciuta disponibilità di risorse sia per la riduzione dei costi dei macchinari, ad una vasta gamma di attrezzature.

Ogni innovazione introdotta da un singolo produttore ha inoltre, date le caratteristiche del distretto, una naturale “trasparenza”, tanto che essa, se solo le condizioni economiche lo consentono, viene presto adottata dai concorrenti. E anche l'utilizzazione degli strumenti più sofisticati e costosi, ad esempio quelli necessari alla realizzazione degli stampi ed allo sviluppo delle serie delle calzature, è comunque resa possibile alle imprese più piccole, che non sono in grado di acquisirli in proprio, dalla presenza di *service* esterni che eseguono tali operazioni per una pluralità di aziende.

Divengono perciò sempre più importanti per vincere la sfida della competizione internazionale le innovazioni strategico-aziendali, vale a dire quelle organizzative, riassumibili in: a) *strategie orientate al prodotto*, b) *strategie di immagine chiaramente identificabile dal consumatore* (identità di marchio: proprio o dell'area), c) *strategie basate su produzioni “firmata” da stilisti*.

4. È in questo contesto di problematico futuro – e di ricerca di possibili intese collaborative tra imprese e sindacati – che maturano gli accordi qui pubblicati. I quali, lungi dal nascere dal nulla, si innestano su una intensa attività contrattuale sviluppatasi tra le parti: a partire dal primo Accordo zonale del 24 febbraio 1962, e poi proseguita con quelli del 15 febbraio 1964, del 2 dicembre 1967, del 12 marzo 1969, del 28 settembre 1974 e del 12 novembre 1981.

Sofferamoci innanzitutto sulla tipologia dell'“accordo zonale”, fortemente voluta dall'A.C.Ri.B. che, costituita il 27 dicembre 1961, l'aveva posta ad elemento fondante della sua strategia associativa. Questa associazione imprenditoriale era infatti nata, rompendo i rigidi schemi territoriali delle organizzazioni periferiche confindustriali, per legare in una unica organizzazione le imprese ricadenti nella provincia di Venezia e quelle inserite nella provincia di Padova, sia al fine di strategie unitarie sul fronte del mercato, sia su quello della contrattazione sindacale. Fu una scelta vincente che, se inizialmente sparigliò il giuoco delle organizzazioni dei lavoratori, use a rivendicare la generalizzazione degli accordi migliorativi strappati nell'una o nell'altra provincia, alla fine rappresentò anche per esse un elemento di crescita organizzativa, e soprattutto di comprensione dei processi globali che, ovviamente, travalicano i confini amministrativi. L'accordo del 1962 che temporaneamente mise fine a contenziosi disarticolati, e perciò forieri di instabilità, aprì la strada a meccanismi di regolamentazione che poco a poco tesero a considerare l'area non solo sul terreno retributivo o normativo, ma anche, e soprattutto, su

quello della sua crescita. Si trattò, insomma, di una pratica che nata da parte dell'A.C.Ri.B. come strategia di attacco alle rivendicazioni sindacali, divenne presto terreno di un proficuo e continuo confronto sulle strategie aziendali del territorio. Certo, non mancarono, come era ovvio che fosse, momenti di estrema conflittualità, ma sempre nella reciproca consapevolezza che entrambi i soggetti – padronato e maestranze – erano portatori di istanze convergenti (il futuro dell'area) che travalicavano il pur ineliminabile tema della redistribuzione della ricchezza prodotta. È da questo punto esemplare il primo accordo, qui pubblicato, del 15 marzo 1995, laddove viene affermato in premessa che

Uno dei fattori per mantenere, o meglio incrementare, le quote di mercato detenute a livello nazionale e mondiale è rappresentato anche da una crescente elasticità produttiva delle aziende che debbono essere in grado di rispondere sempre più rapidamente al mercato stesso dato che i tempi che intercorrono tra la raccolta degli ordini e quelli di consegna si accorciano sempre più; e ciò sarà oggetto di studio e ricerca di idonee soluzioni.

Cui conseguiva – dopo una riaffermazione forte della «volontà di prosecuzione dell'impegno, pur nella diversità dei ruoli, a recuperare la propria centralità nel governo dell'economia del comparto nel territorio anche mediante l'individuazione di strategie comuni» – l'impegno a

sperimentare [...] un sistema di relazioni che faccia perno su Gruppi di Miglioramento che dibattano temi ritenuti vicendevolmente strategici per lo sviluppo dell'economia e delle condizioni di lavoro dell'area. I componenti dei Gruppi saranno individuati in numero paritetico, si riuniranno in orari concordati tra le Parti e opereranno avendo cura di non interferire con normative già esistenti a livello nazionale ma con il solo scopo di poter proporre, nel territorio, processi di miglioramento sui [...] temi [della] formazione professionale di settore per il territorio e mercato del lavoro [e sulla] organizzazione e l'ambiente di lavoro.

In realtà, un Gruppo di Miglioramento (qualcosa di simile ad una sorta di Circolo di Qualità di zona) già esisteva, e l'accordo del marzo 1995 costituiva solo lo strumento

col quale si andava a normare il “Premio di vantaggio” per il maggiore utilizzo degli impianti (in sostanza per gli incrementi di produttività), le modalità di erogazione dello stesso e la sua taratura individuale. E, tuttavia, la sua strumentalità operativa (e retributiva), sottendeva già il respiro “altro” ed “alto” dell’impegno che le parti si scambiavano, nello spirito di una “pratica di informazione, consultazione e contrattazione di 2° livello finalizzate comunque a scongiurare – attraverso corrette relazioni sindacali – azioni e situazioni conflittuali”. La conflittualità appariva cioè l’elemento principe che motivava, non solo da parte datoriale, una strategica ricerca di una qualche intesa basata sui dati informativi e sulla successiva contrattazione.

Se il successivo accordo del 22 dicembre 1997 risolveva in modo migliorativo il tema delicato (anche se complessivamente limitato) dei trattamenti di malattia (e/ o di gravidanza) di un certo numero di lavoratori domiciliari, quello del 24 luglio 1998 ritorna, al di là delle metodologie applicative del ricordato “premio di vantaggio”, ai temi “alti”; con esso si dà infatti vita – confermando i Gruppi di Miglioramento sui temi dell’Ambiente di lavoro, della Formazione Professionale e delle Pari Opportunità – ad un Tavolo concertativo permanente, attivabile su richiesta o delle organizzazioni padronali o di quelle sindacali. Si tratta di salto qualitativo, in quanto i Gruppi di Miglioramento rischiavano di essere organismi privi di una effettiva cassa di risonanza e, alla fine, decisionale.

Strategico appare poi l’accordo del 28 febbraio 2000, considerato ovvio “sviluppo” di quanto sottoscritto nelle intese del 1995 e del 1998, ma – soprattutto – esplicitazione del Patto territoriale della Riviera del Brenta del quale tale accordo “vuole essere parte integrante”. Si tratta di un testo impegnativo dal quale emergono alcuni progetti forti, tesi a rafforzare i fattori di successo territoriale riassumibili

- in un sistema dinamico di imprese capace di innovare e di espandersi;
- in maestranze culturalmente adeguate e ben formate sul piano professionale, capaci di adattarsi ai mutamenti indotti dai processi economici e dalle sollecitazioni del mercato;
- nella capacità dei gruppi dirigenti con responsabilità politiche sia a livello di istituzione che di rappresentanza sociale di prevedere i processi e di guidarli;
- in un sistema infrastrutturale funzionale;
- in un sistema pubblico flessibile nell’erogare servizi di competenza e attento ai bisogni e ai problemi dei produttori.

I progetti previsti dall'accordo prevedevano: a) la costituzione di una Città della Moda; b) la cablatura della Riviera del Brenta; c) la qualità delle aziende brentane; d) adeguate politiche di promozione dei prodotti brentani sui mercati internazionali; e) il potenziamento delle strutture di commercializzazione, tali da rendere indipendenti i produttori dagli intermediatori tradizionali; f) una migliore organizzazione della formazione e della ricerca tecnologica, con una accettazione di principio a che i progetti formativi possano svolgersi anche nei periodi di Cassa Intergrazione, pudicamente denominati (anche se poi esplicitati) come "periodi di pausa produttiva". Dato per scontato il rilievo delle reti intranet-extranet, e delle certificazioni di qualità, e considerando ovvi i fattori di una più adeguata promozione e commercializzazione del prodotto e della formazione continua, personalmente ritengo ancora centrale il non attuato progetto della "Città della Moda", teso a rimodellare urbanisticamente l'area: e ciò date le valenze extraeconomiche in esso contenute, teoricamente in grado di creare "identità", e quindi di recuperare "affezione" ad un mestiere da tempo negletto o rifiutato dai residenti. Senza cultura del mestiere e del prodotto, senza valori identificativi, il distretto rischia di perdere infatti la sua essenza, che è fatta di saperi cumulati e di orgoglio per la tipologia merceologica trattata. Si tratta di una "sofferenza" sulla quale investire, e molto!, per non veder scomparire un vantaggio competitivo irripetibile. Anche se temo che le risorse a ciò disponibili, imprenditoriali come regionali, siano – per una complessiva sottovalutazione della variante "culturale" – inadeguate alla sfida. Personalmente, e non a caso esso era il primo progetto dell'accordo, credo che il recupero della sua pregnanza, come della sua fattualità, sia strategico. Resta comunque il fatto che da questo momento in poi la realtà distrettuale costituirà una sorta di "filo rosso" delle relazioni industriali brentane.

Il richiamo al Distretto quale realtà "metacontrattuale" appare anche in un tipico accordo a contenuto economico, quale quello del 16 febbraio 2001, la cui valenza tra le parti sta soprattutto nella contingente definizione monetaria del "Premio di vantaggio" e della sua variabile applicazione alle lavoratrici in maternità e ad ai lavoratori a domicilio. In tale documento si sente infatti la necessità di "calare" – attraverso una dichiarazione di intenti finalizzata alla costituzione di una "Consulta di distretto", poi costituita con accordo del 1° giugno 2001 – le previsioni del Contratto Nazionale di Lavoro del 27 aprile 2000 "nel contesto del territorio [...] coinvolgendo anche le istituzioni nei cui confronti le parti sociali si pongono come interlocutori privilegiati e protagonisti per il successo del distretto", prevedendo

per tale Consulta “azioni di monitoraggio, di analisi e di valutazione, anche attraverso un apposito osservatorio, per una migliore conoscenza della realtà esistente e della realtà in divenire sviluppando anche azioni di proposta, suggerimento e indirizzo nei confronti di tutti gli organismi competenti”. La riaffermazione della validità dei Gruppi di Miglioramento, ed il richiamo alla necessaria coerenza dell’azione della Consulta ai principi del Patto territoriale, sono il tangibile segno di una continuità ideale della concertazione che ispirano sia l’organizzazione imprenditoriale brentana che le tre sigle sindacali. In tale senso va, del resto, il documento del 7 maggio 2001, nel quale viene costituito un tavolo misto ULSS-A.C.Ri.B.-RSU, che si propone sì un’azione di monitoraggio delle problematiche epidemiologiche ed infortunistiche del lavoro calzaturiero, ma sempre tenendo conto della peculiarità dell’area brentana, e della vocazione ad una “cultura della qualità, non solo del prodotto, ma anche del processo produttivo ha da sempre caratterizzato le aziende calzaturiere della Riviera del Brenta con le conseguenti trasposizioni anche alla qualità degli ambienti di lavoro e della salute dei lavoratori”.

Di segno diverso, e tuttavia di significato, è l’accordo del 17 giugno 2002, siglato presso la Giunta Regionale del Veneto, circa la applicazione del Codice di Condotta per le imprese operanti a livello nazionale e internazionale, finalizzato a rispettare, e a far rispettare alle aziende che per loro producono, una serie di garanzie sociali circa il divieto del lavoro forzato, la libertà di associazione sindacale, il divieto del lavoro minorile e la non discriminazione nell’occupazione, nonché l’adozione da parte delle aziende rivierasche di un “marchio sociale” da applicare ai prodotti od ai loro con la scritta (in lingua italiana e/o inglese) “Prodotto nel rispetto dei diritti dei lavoratori e dell’ambiente”.

Seguono, nella rassegna contrattuale pubblicata, due intese entrambe legate alla “Consulta territoriale” dianzi citata. La prima, del 25 luglio 2003, mirante a definire gli ambiti di intervento di tale Consulta, con l’esplicito impegno ACRIB ad una politica di piena trasparenza delle informazioni congiunturali ed al rispetto da parte dei propri associati di corrette relazioni industriali e territoriali. La seconda, del 9 febbraio 2004, delinea invece alcuni obiettivi strategici, dei quali colgo come prioritari gli impegni nel campo dell’innovazione e della ricerca, e quello della “formazione continua”: entrambe tematiche ricorrenti nel dibattito sulla Riviera del Brenta, ma qui finalmente espresse in un articolato piano di interventi.

Gli accordi qui brevemente ripercorsi appaiono all’osservatore esterno, pur nelle inevitabili ambiguità del linguaggio “sindacalese”, un insieme coerente di una con-

sapevolezza condivisa: il futuro dell'area brentana dipende dalla cooperazione, e dalla reciproca introiezione tra le parti delle sfide che la competizione globale induce. Certo, questo concetto non è esplicito, ma a me pare che ad esso sia sotteso tutto il resto.

È raro, almeno dal mio angolo visuale, che un *corpus* contrattualistico tra parti naturalmente contrapposte insista, anche laddove la sostanza è alla fine economica, su una comunità di intenti tesa a rivitalizzare l'insieme dei soggetti produttivi. Nei documenti pubblicati ciò appare evidente, e manifesta una maturità delle parti non comune. E probabilmente è questo l'esito ultimo, senz'altro non previsto, della forzatura che tra la fine del 1961 e l'inizio del 1962 portò alla categoria concettuale degli accordi "zonal".

Una forzatura che appare felice, se la dinamica che essa innescò è stata quella non di una episodica concertazione su spiccioli problemi, bensì la costruzione di un percorso "alto" della contrattazione, quale appare nei casi qui documentati.

La storia delle relazioni industriali è nel nostro paese complessa, e variegata, e la tipologia in queste pagine descritte è probabilmente legata alla specificità del territorio nella quale è maturata. E, tuttavia, essa dimostra come la concretezza nell'affrontare problemi e dinamiche complesse sia la sola via nella quale gli ineludibili contrasti di interesse possono alla fine arrivare a sintesi virtuosa.

Giorgio Roverato

Università degli Studi di Padova, maggio 2004



RIEPILOGO DATE ACCORDI ZONALI IN RIVIERA DEL BRENTA DAL 1962 AL 1981

- Accordo zonale del 24.02.1962
- Accordo zonale del 15.02.1964
- Accordo zonale del 02.12.1967
- Accordo zonale del 12.03.1969
- Accordo zonale del 28.09.1974
- Informativa sul settore calzaturiero della Riviera del Brenta (settembre 1977)
- Accordo zonale del 23.03.1978
- Accordo per la Costituzione di un Centro di Formazione Professionale (30.04.1980)
- Accordo progetto di prima formazione (19.01.1981)
- Accordo zonale del 12.11.1981



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 marzo 1995 presso la sede dell'Associazione Calzaturifici della Riviera del Brenta in Stra (VE)

si sono riuniti

l'A.C.Ri.B. nelle persone del presidente sign. Angelo Gobbo e dei signori Walter Francescon, Tarcisio Baldan, Gianpiero Menegazzo e Alberto Meneguzzi;

e

la FILTEA-CGIL regionale nella persona del sign. Gino Zanni; e di Mirano-Dolo e Padova rispettivamente nelle persone dei signori Gino Dal Pra, Rosalia Tassetto, Claudia Sette e Paolo Vettorato; la FILTA-CISL di Mirano-Dolo e di Padova rispettivamente nelle persone dei signori Pietro Scomparin, Andrea Gaggetta e Angelo Levorato; la UILTA-UIL regionale nella persona del signor Gianni Corna; una delegazione delle R.S.U. delle aziende calzaturiere della Riviera del Brenta

per una verifica delle problematiche di sistema emergenti nell'area calzaturiera della Riviera del Brenta

PREMESSO CHE

■ Il settore calzaturiero della Riviera del Brenta rappresenta nel contesto mondiale dei produttori di calzature un sistema praticamente unico per la specificità e concentrazione di aziende produttrici di calzature da donna, ma anche da uomo e da bambino di altissima qualità e contenuto moda realizzate sia in collaborazione con le maggiori "griffes" che non.

■ Dette aziende, proprio per il segmento di mercato al quale si rivolgono, esportano l'80% della loro produzione in tutto il mondo e rivestono per l'economia della zona una importanza tale da giustificare la massima attenzione e sostegno all'insediamento e radicamento nell'area.



■ Uno dei fattori per mantenere, o meglio incrementare, le quote di mercato detenute a livello nazionale e mondiale è rappresentato anche da una crescente elasticità produttiva delle aziende che debbono essere in grado di rispondere sempre più rapidamente al mercato stesso dato che i tempi che intercorrono tra la raccolta degli ordini e quelli di consegna si accorciano sempre più; e ciò sarà oggetto di studio e ricerca di idonee soluzioni.

■ Dal 1962 esiste una consolidata tradizione di relazioni/contrattazioni sindacali mai interrotta a livello di area che le Parti con il presente intendono confermare nella consapevolezza che le relazioni sindacali ed il dialogo possono essere uno dei fattori di successo del distretto calzaturiero.

CONSTATATA

■ La riconfermata volontà di prosecuzione dell'impegno, pur nella diversità dei ruoli, a recuperare la propria centralità nel governo dell'economia del comparto nel territorio anche mediante l'individuazione di strategie comuni.

■ Che l'A.C.Ri.B. agisce su mandato delle aziende ad essa aderenti che in virtù della storia, della tradizione e della concorrenzialità tra di loro esistenti per la similitudine dei prodotti e per lo stesso segmento di mercato al quale si rivolgono, vogliono che in zona vi siano a pari condizioni di lavoro pari costi.

■ Il condiviso obiettivo di rilancio dell'area mediante il sostegno ai tradizionali fattori di successo e la ricerca di nuove leve di miglioramento che sappiano ampliare il distacco rispetto ai competitori di altre aree e/o nazioni.

■ Il comune e sperimentato convincimento che relazioni industriali correnti, improntate alla logica della concertazione nel rispetto di quanto già definito in sede nazionale ed interconfederale possano contribuire alla comune crescita.

*TUTTO QUANTO PREMesso E CONSTATATO,
HANNO CONVENUTO DI:*



1) Individuare il territorio calzaturiero della Riviera del Brenta nei Comuni di: Stra, Fiesso d'Artico, Fossò, Vigonovo, Campagna Lupia, Camponogara, Dolo, Noventa Padovana, Saonara, Vigonza, Padova, Camin, Sant'Angelo di Piove, relativamente a quelle attività calzaturiere che colà si esercitano aventi per oggetto la fabbricazione di calzature, l'ambito entro cui esercitare nel rispetto di quanto dispone l'accordo nazionale di regolamentazione della contrattazione del 26/5/94 la pratica di informazione, consultazione e contrattazione di 2. livello finalizzate comunque a scongiurare attraverso corrette relazioni sindacali azioni e situazioni conflittuali.

2) Sperimentare, nella logica di cui alla premessa, un sistema di relazioni che faccia perno su Gruppi di Miglioramento che dibattano temi ritenuti vicendevolmente strategici per lo sviluppo dell'economia e delle condizioni di lavoro dell'area.

I componenti dei Gruppi saranno individuati in numero paritetico, si riuniranno in orari concordati tra le Parti e opereranno avendo cura di non interferire con normative già esistenti a livello nazionale ma con il solo scopo di poter proporre, nel territorio, processi di miglioramento sui seguenti temi:

- FORMAZIONE PROFESSIONALE DI SETTORE PER IL TERRITORIO E MERCATO DEL LAVORO.
- ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE DI LAVORO.

Sui temi sopra individuati le Parti convergono di dare mandato ai Gruppi di Miglioramento di affrontare le tematiche loro assegnate presentando entro il 31/12/95 una prima serie di suggerimenti sui quali attivare se recepiti dalle Parti i necessari strumenti attuativi ricercando in tutte le sedi i consensi ed i supporti necessari.

Successivamente alla stipula del CCNL, le Parti valuteranno l'opportunità di isti-



tuire altri Gruppi di Miglioramento.

3) Prendere atto del lavoro fin qui svolto dal Gruppo di Miglioramento che ha studiato gli strumenti con i quali poter perseguire un incremento delle attuali condizioni di produttività, competitività ed efficienza tali per cui possano esserci margini economici sufficienti per una redistribuzione del vantaggio acquisito in sede aziendale.

Detto Gruppo ha effettuato il monitoraggio di un sistema di incentivo sperimentale che verrà collegato ai risultati della stagione autunno inverno 1995/96 (aprile settembre 1995) con un meccanismo di calcolo legato su base aziendale al maggior utilizzo degli impianti e finalizzato ad una crescente elasticità e modularità dell'orario di lavoro.

I risultati di quanto sopra avranno applicazione esclusivamente su base aziendale e potranno anche non essere adottati previa richiesta dell'azienda per comprovate/oggettive difficoltà e con l'accordo dei soggetti contrattuali.

Il premio di risultato sarà erogato nei tempi e con le modalità di cui all'allegato documento n. 1.

4) Vista la sperimentaltà del modello prospettato al punto 3) le Parti si riconvocheranno nel mese di ottobre 1995 per verificare il funzionamento del modello e per apportarvi eventuali modifiche.

In difetto di accordo sulle modifiche il sistema si intende confermato.

5) Eventuali modifiche di quanto concordato al punto 3) dovranno tenere conto di quanto dispone e disporrà la normativa contrattuale nazionale (evitando in particolare eventuali sovrapposizioni con altri, diversi o simili, meccanismi di recupero di efficienza che colà potessero venire stabiliti) e consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo, in un quadro di invarianza degli importi netti erogabili.

6) Il presente accordo (ritenuto di 2. livello come indicato nell'Accordo Interconfederale del Luglio 1993) esclude qualsiasi altra forma di contrattazione integrativa salariale aziendale.

7) Gli effetti di quanto indicato al punto 3) avranno scadenza il 31/07/97 distanti



ciò dal ciclo negoziale nazionale del quale il presente accordo vuole essere rispettoso esecutore evitando sovrapposizioni di sorta.

Letto, confermato e sottoscritto tra le Parti.

A.C.Ri.B.

FILTEA - CGIL

FILTA - CISL

UILTA - UIL

ALLEGATO N. 1

PREMIO DI VANTAGGIO PER MAGGIORE UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

PREMESSA

Con esplicito richiamo a quanto previsto dalla regolamentazione della contrattazione aziendale di cui all'accordo ANCI/FILTA-FILTEA-UILTA del 26 maggio 1994, il Premio di Vantaggio viene definito con il fine di incentivare la partecipazione dei lavoratori al miglioramento delle condizioni di efficienza e competitività di ogni singola impresa anche in funzione delle necessità di maggiore elasticità e modularità dei tempi di lavoro che alla stessa sono imposte dal mercato (nazionale e mondiale) cui si rivolge.

Attesa la concorde valutazione che il maggior vantaggio competitivo a ciascuna impresa ed a tutto il sistema calzaturiero della Riviera del Brenta può derivare, ad oggi, da un recupero di elasticità delle prestazioni lavorative, il premio viene collegato a indicatori che manifestino, per ciascuna struttura organizzativa, il grado di efficienza della stessa e la sua capacità di adattamento ai flussi di ordini.

Il parametro identificato fa perno sull'apporto del complesso dei dipendenti di ciascuna impresa con ciò confermando la centralità delle risorse umane nella lavo-



razione calzaturiera che viene valorizzata dal contributo di conoscenze professionali delle maestranze e, pur essendo uguale per tutte, è destinato a misurare l'efficienza di ogni singola organizzazione per poi essere attribuito a ciascun dipendente in funzione della partecipazione che egli ha dato al raggiungimento del risultato.

SISTEMA DI CALCOLO DEL PREMIO SU BASE AZIENDALE PER MAGGIORE UTILIZZO DEGLI IMPIANTI

1) Il premio di cui al punto 3) del Verbale di accordo del 15 marzo 1995 viene denominato "Premio di Vantaggio".

Esso verrà erogato in funzione del raggiungimento di alcuni traguardi di utilizzo degli impianti risultante dal seguente rapporto:

ore normali complessivamente lavorate comprese quelle
di flessibilità attiva, quelle supplementari o straordinarie
----- x 100 = INDICE DI RESA
ore lavorabili x n. addetti

Legenda:

Ore normali lavorate = ore nelle quali gli addetti interessati al premio di vantaggio sono effettivamente presenti in azienda e utilizzano gli impianti con l'aggiunta delle ore di infortunio sul lavoro, assemblee e permessi sindacali.

Ore flessibilità = si tratta di ore di flessibilità attiva maggiorate del 20% (1 ora = 1 ora e 12 minuti)

Ore straordinario = si tratta di ore di straordinario maggiorate del 27% (1 ora = 1 ora e 17 minuti)

Ore lavorabili = ore lavorabili in orario normale in un anno al netto di ferie, rol e ex festività.

N. addetti = numero di addetti interessati al premio di vantaggio conteggiato pro-quota a seconda del periodo in cui risultano in forza ed in servizio con esclusione degli addetti in contratto di formazione lavoro, degli apprendisti, dei nuovi assunti a tempo indeterminato per un anno qualora non provenissero dallo stesso settore.

Dal calcolo sono esclusi i periodi relativi ad assenze per maternità, leva e richiamo alle armi, aspettative non retribuite (art. 50-53), aspettativa (legge 300), malattia o infortunio non sul lavoro con prognosi iniziale superiore a 3 mesi.



2) Il premio su base annua viene individuato secondo la seguente tabella:

indice resa		1995	1996	1997
da 100% a 95%	Lit.	500.000	550.000	550.000
da 95% a 85%	Lit.	400.000	450.000	450.000
da 85% a 75%	Lit.	200.000	250.000	250.000

Negli importi sopra indicati sono compresi i riflessi su ogni tipo di istituto di retribuzione indiretta o differita (TFR, ecc.)

3) MODALITÀ DI EROGAZIONE

- 6/12 di quanto previsto per il 1995 (a seconda dell'indice di resa) con le retribuzioni del mese di settembre 1995;
- 3/12 di quanto previsto per il 1995 sommati a 7/12 di quanto previsto per il 1996 (a seconda dell'indice di resa) con le retribuzioni del mese di luglio 1996;
- 12/12 di quanto previsto per il 1997 (a seconda dell'indice di resa) con le retribuzioni del mese di luglio 1997.

4) TARATURA INDIVIDUALE DEL PREMIO

L'entità del premio erogabile in ragione del livello di utilizzo degli impianti verrà successivamente parametrata alla presenza che ogni singolo lavoratore avrà realizzato depurata dalle ore per le quali sia stato richiesto intervento di CIGO e/o CIGS, infortunio sul lavoro, assemblee e permessi sindacali, rol, ex festività, ferie, nel medesimo periodo di riferimento secondo la seguente gradazione:

- da - 90% di presenza = 100% del premio aziendale
- da - 90% a 84% di presenza = 75% del premio aziendale
- da - 84% a 74% di presenza = 50% del premio aziendale

Gli importi verranno riproporzionati in caso di lavoratori a tempo parziale in ra-



gione dell'orario concordato e nel caso di assunzione e di licenziamento nel corso dell'anno, rapportato alla presenza o assenza sulla base di quanto sopra indicato.

Il Premio di Vantaggio non verrà erogato ai contrattisti in formazione lavoro, agli apprendisti e agli assunti a tempo indeterminato per un anno qualora non provenissero dallo stesso settore.

5) I risultati di quanto sopra avranno applicazione esclusivamente su base aziendale e potranno anche non essere adottati previa richiesta dell'azienda per comprovate/oggettive difficoltà e con l'accordo dei soggetti contrattuali.

Letto, confermato e sottoscritto tra le Parti.

A.C.Ri.B.

FILTEA - CGIL

FILTA - CISL

UILTA - UIL



VERBALE DI ACCORDO

Il 22 dicembre 1997, a Stra presso la sede dell'Associazione Calzaturieri della Riviera del Brenta

tra

l'ASSOCIAZIONE CALZATURIERI DELLA RIVIERA DEL BRENTA rappresentata dal Presidente Giorgio Ballin e dal consigliere Renato Zecchin, dal direttore signor Gianpiero Menegazzo e assistita dall'Unione degli Industriali della provincia di Venezia nella persona del signor Paolo Politeo,

e

la FILTEA-CGIL, FILTA-CISL e UILTA-UIL di Mirano-Dolo e Padova rappresentate dai segretari signora Rosalia Tassetto, signor Pietro Scomparin, signor Giovanni Conte e signor Antonio Convento, e signora Claudia Sette, signor Paolo Vettorato, signor Massimo Meneghetti in assistenza delle lavoratrici a domicilio interessate,

con la partecipazione di una rappresentanza delle lavoratrici in questione,

PREMESSO

- che i contratti collettivi nazionali di lavoro antecedenti a quello del 12 luglio 1995 non regolavano il trattamento di malattia per le lavoratrici a domicilio;
- che la disciplina contrattuale del lavoro a domicilio prevede che per costoro *“valgono le norme di legge e quelle stabilite dal presente contratto per gli operai interni della categoria in quanto compatibili con la specialità del rapporto”*;
- che, con il rinnovo contrattuale del 12 luglio 1995, è stato previsto un compenso anche a titolo di parziale indennizzo per il caso di malattia;



■ che sarebbero esistite, prima della modifica contrattuale anzidetta, condizioni di privilegio a vantaggio di numerose lavoranti a domicilio che, di fatto, avrebbero beneficiato d'un trattamento di malattia pari a quello proprio dei lavoratori dipendenti interni e quindi migliore rispetto a quello introdotto dalla novellata norma nazionale;

■ che la norma speciale introdotta con il contratto del luglio '95 – secondo il parere degli istanti – non avrebbe dovuto travolgere, in base alle condizioni generali di contratto, i trattamenti di migliore favore erogati in precedenza a livello aziendale o *intuitu personae*;

■ che tale migliore condizione avrebbe dovuto permanere a vantaggio delle interessate rispetto alla inferiore tutela assicurata dal contratto nazionale in quanto trattavasi di diritto acquisito in ragione d'una prassi osservata dalle imprese nei confronti della generalità delle proprie lavoratrici a domicilio, per un lungo periodo e nella convinzione di adempiere ad un obbligo contrattuale;

■ che, peraltro, tale obbligo contrattuale – a detta delle parti istanti – effettivamente sarebbe sussistente in forza della richiamata disciplina contrattuale del lavoro a domicilio;

■ che, pertanto, le imprese che avessero ridotto il trattamento di malattia praticato anteriormente al luglio '95 in forza della supposta prassi uniformandolo a quanto stabilito dal contratto nazionale di lavoro rinnovato, avrebbero dovuto riconoscere le differenze retributive derivanti dal diverso criterio di calcolo per gli episodi di malattia verificatisi da quella data ad oggi e ripristinare il primitivo trattamento;

■ che le ragioni a sostegno delle indicate pretese – secondo l'opinione della resistente – non sono state dimostrate in fatto risultando, conseguentemente, vaghe nell'*an* e nel *quantum* e che, in particolare, non sarebbe stato provato l'instaurarsi d'una prassi generalizzata;

■ che le ragioni di diritto, inoltre, appaiono contestabili in quanto la parità di trattamento tra lavoratori interni e esterni risulta contrattualmente vincolata alla compatibilità con la specialità del rapporto dell'istituto di cui si reclama l'applicabilità che, per il caso di cui trattasi, non sussisterebbe;



■ che l'aver previsto una forma di tutela peculiare per il caso di malattia e maternità delle lavoranti a domicilio conferma, infatti, che l'ordinario trattamento non era dovuto in forza del contratto nazionale e più in particolare, in applicazione della richiamata clausola di chiusura;

■ che la prassi invocata non risulta certa nei fatti e soprattutto non risulta provato che le imprese fossero – seppur nell'errore – intimamente convinte di adempiere, in quel modo, ad un preciso obbligo contrattuale;

■ che, peraltro, non sono riscontrabili istruzioni applicative o circolari interpretative del testo contrattuale a firma delle Associazioni datoriali sottoscrittrici che possano avvalorare la pretesa parità di trattamento tra lavoratori interni e esterni;

■ che obiettive difficoltà interpretative del contratto nella stesura del testo precedente a quella del '95, possono ragionevolmente aver generato applicazioni estensive della norma relativa al trattamento di malattia salvo, peraltro, dover ribadire che le disposizioni del contratto nazionale non sono – per espressa previsione normativa – cumulabili con alcun altro trattamento;

tutto quanto sopra premesso, tra le parti – senza per questo riconoscere le ragioni avverse, ma solo per porre fine ad una lite ed evitare così l'alea connessa ad un giudizio – si è convenuto quanto segue:

1. Entro il 31 gennaio 1998, i lavoratori e le lavoratrici a domicilio che avessero goduto prima del 12 luglio 1995 di un trattamento per il caso di malattia migliore di quello oggi previsto dal contratto nazionale di lavoro, potranno richiedere di ripristinare il trattamento previgente rinunciando ad eventuali differenze per il periodo dal luglio 1995 alla data di notifica e all'incremento della maggiorazione di cui al punto f) della dichiarazione a verbale all'art. 74 del contratto nazionale del 1995;

2. Le imprese, constatata l'effettiva esistenza di un siffatto trattamento lo ripristineranno a far data dalla richiesta della lavoratrice, applicando ad essa, se del caso, anche l'integrazione di maternità;



3. Eventuali controversie saranno decise entro il 31 marzo 1998 da una Commissione Conciliativa composta da tre membri di nomina datoriale e tre di nomina sindacale;

4. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie si obbligano a non assistere lavoratori in controversie aventi ad oggetto la stessa materia del contendere;

5. L'informazione circa i contenuti della presente intesa e delle relative modalità applicative sarà divulgata con documento congiunto entro il 19 gennaio 1998.

Con la sottoscrizione del presente verbale, le parti dichiarano:

■ di aver operato nell'ambito del sistema di relazioni industriali siccome delineato dal Contratto Nazionale di Lavoro in ossequio alla norma che attribuisce alle parti lo specifico compito di prevenire i conflitti;

■ di non aver – di converso – inteso apportare modifiche alla parte del contratto nazionale medesimo che regola il trattamento economico dei lavoratori a domicilio in osservanza di quell'impegno contrattuale che assegna alla contrattazione decentrata delimitate materie e pone il divieto di rinegoziare ad altri livelli materie e istituti che trovano il proprio assetto in ambito nazionale;

■ che tanto i contenuti della premessa, quanto quelli di cui alla presente dichiarazione formano parte integrante dell'intesa.

A.C.Ri.B.

FILTA – FILTEA - UILTA



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 24 luglio 1998, presso la sede dell'Associazione Calzaturifici Riviera del Brenta, in Stra (Ve),

si sono riuniti

- l'A.C.Ri.B. nelle persone del Presidente Giorgio Ballin e dei signori Francesco Volpato, Renato Zecchin, Sante Borella e Gianpiero Menegazzo
- UNINDUSTRIA di Venezia e di Padova

e

- La FILTEA – CGIL regionale nella persona del signor Rocco Campa e di Mirano – Dolo e di Padova nelle persone della signora Rosalia Tassetto e del signor Paolo Vettorato;
- la FILTA – CISL di Mirano – Dolo e di Padova nelle persone dei signori Pietro Scomparin, Angelo Levorato e Gianni Conte;
- la UILTA – UIL nella persona del signor Antonio Convento,

con una delegazione delle R.S.U. delle imprese calzaturiere della Riviera del Brenta;

per una verifica degli impegni assunti con l'intesa del 15 marzo 1995.

Al riguardo le parti – a norma di quanto previsto dal punto 3) art. 8 del vigente CCNL – hanno convenuto di operare nell'ambito dell'intesa già esistente per promuovere condizioni di miglioramento.

In quest'ambito, le parti attiveranno dei Gruppi di Lavoro con il fine di individuare e promuovere azioni sui cui risultati le parti negoziali si confronteranno per valutare l'opportunità di avviare iniziative di sperimentazione su temi quali la distribuzione dell'orario di lavoro, e l'organizzazione del lavoro, il lavoro a domicilio e la competizione internazionale.

Le parti si danno atto che l'operato dei Gruppi di Lavoro dovrà concludersi entro



il 31 luglio 1999, che essi non hanno ne avranno ruolo negoziale e che, comunque, i risultati del loro lavoro saranno utilizzati per valutare processi di sviluppo capaci di coniugare l'evoluzione delle esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori.

Per quanto attiene ai Gruppi di Miglioramento di cui all'accordo del 1995, vengono confermati i gruppi sui temi: 1) Ambiente di Lavoro, 2) Formazione Professionale/Mercato del Lavoro, 3) Pari Opportunità.

Ogni Gruppo sarà composto da n. 6 persone (3 per le OO.SS. dei lavoratori e 3 per le OO.SS. dei datori di lavoro). Ogni Gruppo nominerà al suo interno un presidente che provvederà a convocare le riunioni.

I risultati dei Gruppi di Miglioramento saranno portati a conoscenza del costituendo tavolo concertativo a livello territoriale composto dalle Parti firmatarie del presente accordo.

Tale tavolo si riunirà di norma ogni 6 mesi e potrà assumere tutte le iniziative che le Parti individueranno di comune accordo.

La convocazione del tavolo avverrà da parte delle organizzazioni imprenditoriali o su richiesta delle organizzazioni dei lavoratori.

Al fine di assegnare al premio di vantaggio, di cui al contratto del '95, il ruolo di strumento di stimolo al raggiungimento dei traguardi indicati in quella stessa intesa, le parti ne riconfermano validità e modalità applicative in essere a tutto il 1998 e 1999 aggiornandone i valori secondo il seguente schema:

indice resa	1998	1999
oltre 100%	-----	Lit. 1.000.000
da 100% a 95%	Lit. 750.000	Lit. 900.000
da - 95% a 85%	Lit. 600.000	Lit. 750.000
da - 85% a 75%	Lit. 350.000	Lit. 450.000



Negli importi sopra indicati sono compresi i riflessi su ogni tipo di istituto di retribuzione indiretta o differita (TFR, ecc).

Tali erogazioni si intenderanno tacitamente rinnovate fino a sottoscrizione di un nuovo accordo.

Così come previsto dall'accordo del 1995, le suddette erogazioni avverranno annualmente con la mensilità del mese di luglio.

Rispetto alla "Taratura Individuale del Premio" indicata nell'accordo del 1995, le Parti convengono di aggiungere alle fasce lì indicate anche la seguente:

- da 74% a 64% di presenza = 40% del premio aziendale.

Le parti si riuniranno entro il 1999 per pervenire al rinnovo dell'accordo del 1995 e del 1998, nel rispetto delle finalità, contenuti e procedure dettate dall'art. 8 del richiamato CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

A.C.Ri.B.

FILTEA – CGIL

UNINDUSTRIA PADOVA

FILTA - CISL

UNINDUSTRIA VENEZIA

UILTA - UIL



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 febbraio 2000 presso la sede dell'Associazione Calzaturifici della Riviera del Brenta, in Stra (Ve)

si sono riuniti

l'A.C.Ri.B. nelle persone del Presidente Giorgio Ballin, della Commissione Sindacale Sante Borella, Francesco Volpato, Renato Zecchin, dei dipendenti Gianpiero Menegazzo e di Chiara Pescarolo;

e

- la FILTEA/CGIL di Mirano-Dolo e di Padova nelle persone di Rosalia Tassetto e Paolo Vettorato;
- la FILTA/CISL di Mirano-Dolo nelle persone di Pietro Scomparin, Giovanni Conte e Massimo Meneghetti;
- la UILTA/UIL nella persona di Favaretto Luciano

PREMESSO CHE

■ Le parti si sono incontrate per sviluppare un progetto complessivo per il settore calzaturiero della Riviera del Brenta alla luce degli accordi integrativi territoriali del 1995 e del 1998 e del protocollo d'intesa per il Patto Territoriale del quale il presente vuole diventare parte integrante.

Tutto ciò premesso



LE PARTI CONVENGONO

su quanto sopra esposto che trova traduzione nel progetto allegato che fa parte integrante del presente verbale di accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

A.C.Ri.B.

FILTEA/CGIL

FILTA/CISL

UILTA/UIL

PATTO TERRITORIALE RIVIERA DEL BRENTA PROGETTO PER SETTORE CALZATURIERO

RIFLESSIONI PRELIMINARI

PREMESSA

Nello spirito del Patto Territoriale, le Parti - impegnate ad assumere la concertazione come metodo di relazioni e di confronto ed in attuazione dell'Accordo Territoriale del 24 luglio 1998 - intendono costruire una serie di progetti finalizzati all'innalzamento competitivo del Distretto Calzaturiero ed al miglioramento delle relazioni industriali.

Tale metodo è il frutto di una tradizione di relazioni industriali avviata già nel 1962 che ha pure storicamente favorito forme concertative più ampie fino alla recente firma di un preliminare di Patto Territoriale.

OBIETTIVO

Favorire un rafforzato posizionamento/rilancio del distretto calzaturiero della Riviera del Brenta nel nuovo contesto competitivo del "Mercato Globale".

LINEE GUIDA



Avvalendosi di una “task-force” mista (imprenditori - RSU) le Parti Sociali - coadiuvate anche da un team di esperti di valore internazionale - daranno vita ad una serie di progetti di alto profilo che considerino in maniera completa le esigenze e le prospettive del comparto calzaturiero.

Le Parti sono infatti consapevoli che i fattori di successo di un territorio sono costituiti da:

- un sistema dinamico di imprese capace di innovare e di espandersi;
- maestranze culturalmente adeguate e ben formate sul piano professionale, capaci di adattarsi ai mutamenti indotti dai processi economici e dalle sollecitazioni del mercato;
- capacità dei gruppi dirigenti con responsabilità politiche sia a livello di istituzione che di rappresentanza sociale di prevedere i processi e di guidarli;
- un sistema infrastrutturale funzionale;
- un sistema pubblico flessibile nell'erogare servizi di competenza e attento ai bisogni e ai problemi dei produttori.

L'intervento non può essere generico e pertanto le Parti presentano i seguenti progetti che all'occorrenza saranno co-gestiti con gli Enti Pubblici.

PROGETTO 1 - LA CITTÀ DELLA MODA

Nell'ambito di un progetto paesistico comprendente tutto il Naviglio, le Parti ritengono utile indicare alla Regione e ai Comuni alcuni obiettivi utili alla formazione del “Piano D'Area” sulla base dell'impostazione già definita dal Patto.

In questo quadro e in una logica di sviluppo e di riqualificazione del territorio della Riviera del Brenta, si ritiene utile individuare una grande area che - partendo dalle principali Ville di Stra (Pisani, Foscari/Rossi e Barbariga) - si estenda verso Paluello e fino a Sambruson (oppure da Stra fino a Pianiga).

In questa area dovrebbero trovare collocazione strutture culturali (Museo delle arti e dei mestieri della moda e della calzatura, caratterizzato da forti contenuti comunicativi di multimedialità), promozionali, di servizi.

Si ritiene inoltre utile prevedere un aumento della capienza ricettiva alberghiera; una “Fashion House” per esposizioni collettive ed individuali in show-rooms; un auditorium/centro congressi internazionale.



Naturalmente la “Città della Moda” dovrebbe essere inserita in un contesto di viabilità e comunicazioni al passo con i tempi.

Modalità Operative

Concorso di idee internazionale che coinvolga i maggiori urbanisti per pianificare l'intero progetto.

PROGETTO 2 - CABLATURA DELLA RIVIERA DEL BRENTA

Al fine di facilitare/velocizzare le comunicazioni interne al distretto e tra il distretto ed il resto del mondo, è necessario dotare la Riviera del Brenta di linee di comunicazione ad alta velocità e capacità di carico.

Laddove ciò venisse realizzato si potrebbe dare vita ad una rete “intranet-extranet” di distretto, dalla quale potrebbero derivare una serie sottosistemi aziendali (azienda-fornitori, azienda-clienti).

Realizzato ciò si potrebbe procedere con una “alfabetizzazione” diffusa nel territorio che dovrebbe portare a: un addetto/un computer.

Modalità Operative

- Bisogna procedere con uno o più accordi con “carrier” delle telecomunicazioni per la stesura delle reti di collegamento.
- Successivamente, coinvolgendo uno o più costruttori di h/w e s/w (Microsoft) si dovrebbero acquisire computer con modem.
- Si potrebbe poi prevedere un maxi programma di formazione che nel giro di 5-7 anni formi almeno 10.000 persone.
- Sul fronte aziendale, l'accordo con uno o più “carrier” dovrebbe portare alla messa a disposizione di “piattaforme” di comunicazione standardizzate (EDI) ma anche di più basso profilo e più facile accesso (sia di costo che di uso).

PROGETTO 3 - LA QUALITÀ NELLE AZIENDE



Parlare di QUALITÀ nelle aziende significa porsi i seguenti obiettivi:

- a) certificazione di qualità;
- b) la salute;
- c) i macchinari;
- d) il processo.

Modalità Operative

Si possono ipotizzare:

- a) la certificazione della quasi totalità delle aziende del distretto nel giro di tre/cinque anni.
- b) un accordo con le USL che insistono sul territorio (Dolo, Padova, Camposampiero e Piove di Sacco) per la costituzione di un tavolo misto (esperti USL, imprenditori, RSU) che parta da azioni di monitoraggio del settore, delle malattie e/o infortuni più ricorrenti per poi proporre dei correttivi attivando anche delle iniziative di formazione estese anche alle lavoranti a domicilio. In particolare si ritiene necessario attivare un esteso, approfondito e permanente progetto formativo degli Rls (626/94, ecc.)
- c) Esperti di USL, imprenditori, RSU ma anche costruttori di macchinari per calzaturifici e produttori di collanti potrebbero dare vita a dei progetti di ricerca di nuovi macchinari, ma anche di modifica di esistenti per conformarli a migliori condizioni di lavoro, ben oltre quanto previsto dalle legislazioni esistenti (626/94, CE, ecc.).
- d) Dovrebbe studiare nuove forme/modalità di produzione alla luce delle crescenti domande di flessibilità che dal mercato vengono alle aziende coniugandole con le crescenti domande di flessibilità che vengono dai lavoratori.

Il termine ultimo di questo progetto dovrebbe essere la diffusione della cultura della salute nei luoghi di lavoro e della cultura della qualità nelle aziende. Appare evidente che una carta del genere potrebbe anche essere giocata in termini di marketing quale “plus” delle aziende della zona rispetto agli altri “competitors”. L’aspetto delle risorse va visto attraverso un mix di interventi che debbono necessariamente coinvolgere strumenti comunitari specie nei punti c) e d), ma anche nazionali e regionali.



Infine il portare alla certificazione tutte le aziende potrebbe essere sostenuto attraverso un intervento delle Amministrazioni Provinciali.

PROGETTO 4 - PROMOZIONI ALL'ESTERO

Al fine di sostenere le produzioni della Riviera del Brenta sui mercati internazionali è necessario attivare delle politiche di promozione che tengano conto però dei mutati scenari esistenti sui mercati. Per tale ragione si dovrà:

- a) da un lato, analizzare la possibilità per affermare uno o più marchi;
- b) dall'altro progettare delle forme di gestione di marchi già esistenti.

Sul punto a) va detto che i margini per affermare dei marchi sono alquanto ristretti e tutti collegati a "brands" dell'abbigliamento. In questo contesto bisognerà attivare delle collaborazioni con le principali scuole di moda del mondo (New York, Anversa, ecc.) per avviare a stage presso le nostre aziende i giovani allievi. Da questi stages potrebbero scaturire dei contratti per "gestire" i giovani stilisti in abbinata tra produttori di abbigliamento e di calzature.

Il punto b) invece richiede l'attivazione di una serie di servizi che partano da una agenzia per interfacciare domanda ed offerta, co-gestendo i contratti di licenza o, quanto meno, favorendoli.

Oltre a questo aspetto c'è da tenere presente quello relativo alla produzione per conto di "brands". In questo caso va favorita la cultura del "lavoro in rete" mantenendo sempre molto alti i livelli qualitativi e del saper fare all'interno delle aziende.

PROGETTO 5 - POTENZIAMENTO DELLE STRUTTURE DI COMMERCIALIZZAZIONE

La competizione globale richiede da parte delle aziende delle strutture e delle organizzazioni in grado di muoversi agilmente sui mercati.

Sia che le aziende commercializzino marchi propri che marchi "in licenza" sono necessarie strutture organizzative in grado di favorire l'ingresso - ma soprattutto - il radicamento sui mercati.

A tale proposito il modello caratterizzato dall'esperienza "Venetian Fashion Group" di New York e Shanghai (prossimo avvio) dovrebbe venire riprodotto almeno in altre 6 città : Los Angeles, Tokyo, Parigi, Amsterdam, Dubai e Milano.

PROGETTO 6 - FORMAZIONE



- a) La necessità di riprodurre le professionalità sedimentate nel distretto industriale richiede specifiche azioni formative rivolte non solo alla formazione dei modellisti ma anche alle figure professionali direttamente coinvolte nella produzione. Ciò sia per favorire la mobilità professionale che per sperimentare nuove forme di Organizzazione del Lavoro che richiedano la polivalenza delle mansioni o la loro ricomposizione e il loro arricchimento in termini di contenuti professionali richiesti.
- b) Potenziare le attività di formazione e ricerca tecnologica del Centro Veneto Calzaturiero. In particolare la formazione dovrà tenere conto delle nuove figure produttive di cui necessitano le aziende oltre che dei rinnovi organizzativi e distributivi che avverranno nei prossimi anni, lo stesso dicasi per i processi di ricerca tecnologica e di organizzazione produttiva. Da ciò, poi, potrebbero trovare avvio dei processi sperimentali ed applicativi inquadrabili aziendalmente anche secondo quanto indicato nel punto a) del Preliminare del Patto Territoriale.
- c) La formazione dovrà essere aperta anche alla partecipazione delle lavoranti a domicilio.
- d) La formazione dovrà essere finalizzata alla gestione e organizzazione della produzione nell'epoca della globalizzazione. In quest'ottica le parti concorderanno progetti formativi da presentare al fine di ottenere finanziamenti comunitari, nazionali e regionali. Tali progetti formativi potranno essere realizzati anche in periodi di pausa produttiva (CIG).

Allo scopo di approfondire le tematiche individuate nei progetti n. 3 punti c), d) e n. 6, si costituiscono uno o più gruppi di lavoro così come previsto dall'accordo territoriale.

Letto, confermato e sottoscritto

A.C.Ri.B.

FILTEA/CGIL

FILTA/CISL

UILTA/UIIL



VERBALE DI ACCORDO

Il 16 febbraio 2001 a Stra (VE) nella sede dell'Associazione Calzaturifici Riviera del Brenta (Acrib) si sono incontrati per la trattativa conseguente alla piattaforma sindacale del 28 novembre 2000, allo scopo di rinnovare il contratto territoriale di secondo livello:

- A.C.Ri.B. nella persona del Vice Presidente Sig. Guerrino Carraro e dei Sigg: Gianfranco Ballin, Fausto Ballin, Sante Borella, Renato Zecchin, assistiti dal direttore dell'Associazione dott. Gianpiero Menegazzo con la dott.ssa Chiara Pescarolo e dall'avv. Emilio Cannarsi di Unindustria Padova e dal Sig. Franco Sorino di Unindustria Venezia;
- FILTEA/CGIL regionale nella persona del Sig. Rocco Campa, di Mirano-Dolo e di Padova, nella persona della Sig.ra Rosalia Tassetto, della dott.ssa Tania Toffanin, e del Sig. Paolo Vettorato; FILTA/CISL regionale nella persona del Sig. Alfio Calvagna, di Mirano-Dolo e di Padova nella persona del Sig. Massimo Meneghetti e del Sig. Angelo Levorato; con una numerosa delegazione di R.S.U. e lavoratori delle aziende calzaturiere interessate.

Le parti come sopra costituite, esaminati tutti i punti della ricordata piattaforma, dopo lunga approfondita ed esaustiva discussione, di comune intesa hanno concordato quanto segue:

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Con riferimento e in attuazione di specifiche previsioni del CCNL, allo scopo di valorizzare al massimo le opportunità derivanti da tali previsioni, per elevare le relazioni industriali al di sopra del livello di episodicità e contingenza, allo scopo di suscitare sinergie per la migliore considerazione del distretto industriale calzaturiero della Riviera del Brenta, per meglio affrontare esigenze e problemi ad esso relativi nel contesto del territorio e del tessuto sociale in cui esso si colloca, coinvolgendo anche le istituzioni nei cui confronti le parti sociali si pongono come interlocutori privilegiati e protagonisti per il successo del distretto, le stesse parti intendono costituire una Consulta di Distretto.

Tale organismo, costituito in modo paritetico, svilupperà azioni di monitoraggio, di



analisi e di valutazione, anche attraverso un apposito osservatorio, per una migliore conoscenza della realtà esistente e della realtà in divenire sviluppando anche azioni di proposta, suggerimento e indirizzo nei confronti di tutti gli organismi competenti. A titolo esemplificativo rientrano nell'ottica della Consulta: ricerca di modalità e strumenti per costruire una valida informazione a livello territoriale con particolare riferimento a quanto previsto dal CCNL 27-4-2000 Parte Generale Capitolo III art. 9 lettera A punto 3 (livello territoriale), punto 4 (distretti industriali calzaturieri); lettera B (decentramento); lettera F (lavoro esterno); promozione di un tavolo della moda regionale; diffusione, valorizzazione ed attuazione del Codice etico di cui al Protocollo n. 12 annesso al CCNL; formazione; orientamento scolastico; portatori di handicap; orario a tempo parziale, apprendistato, CFL. Inoltre la Consulta Distrettuale di cui al presente accordo utilizzerà, per la propria attività, i gruppi di miglioramento di cui all'accordo 15 marzo 1995.

Il tutto nel rispetto dei principi di coerenza con il Patto Territoriale.

2. PREMIO DI VANTAGGIO

Le parti, in ordine al "Premio di Vantaggio" istituito con accordo 15 marzo 1995 e confermato con accordo 24 luglio 1998, mantenendo definizione e sistema di calcolo così come risultano dai punti uno, due, quattro e cinque dell'allegato 1 all'accordo 15 marzo 1995, hanno convenuto di aggiornare gli importi lordi annui dei relativi valori espressi in Lire It. come da seguente tabella che sostituisce quella precedentemente in vigore:

Indice di resa az.le	2001	2002	2003	2004
Oltre 100%	1.350.000	1.600.000	1.800.000	1.900.000
Da 100% a 95%	1.250.000	1.400.000	1.600.000	1.750.000
Da - 95% a 85%	1.000.000	1.250.000	1.350.000	1.450.000
Da - 85% a 75%	550.000	600.000	650.000	800.000

Relativamente alla taratura individuale del premio vengono confermati i criteri di attribuzione di cui al punto 4 dell'allegato n. 1 all'accordo del 15/3/1995 ed il



penultimo comma dell'accordo del 24/7/1998. Fermi restando i criteri di determinazione vengono qui riepilogate le percentuali di taratura individuale che risultano essere:

- da 90% di presenza = 100% del premio aziendale;
- da – 90% a 84% di presenza = 75% del premio aziendale;
- da – 84% a 74% di presenza = 50% del premio aziendale;
- da – 74% a 64% di presenza = 40% del premio aziendale.

Le parti si danno reciprocamente atto che il premio di cui si tratta deriva da contrattazione di secondo livello così come previsto dal Protocollo 23 luglio 1993 nonché dalle relative norme di CCNL e dà luogo ad emolumenti di cui é esclusa l'incidenza su ogni altro istituto diretto o indiretto, di legge e/o contratto, compreso il T.F.R., con esclusione di ogni ulteriore aggravio di costo e di ogni incertezza interpretativa, nel rispetto dell'articolo 1322 del C.c. (autonomia contrattuale) e dell'articolo 2120 (T.F.R.) e con la conseguente applicabilità delle LL. n. 402/1996 e n. 135/1997 per quanto attiene.

Così come previsto dal richiamato accordo del 24 luglio 1998, l'erogazione del premio maturato avverrà annualmente con la retribuzione del mese di luglio.

3. MATERNITÀ

Per quanto attiene alla taratura individuale, al personale femminile in maternità, verrà riconosciuto il beneficio del premio di vantaggio in misura proporzionale in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di presenza lavorativa in azienda nel corso dell'anno di maturazione. Una frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

4. LAVORO A DOMICILIO

Per valorizzare l'apporto del lavoro a domicilio in termini partecipativi al conseguimento dei risultati aziendali si riconosce un Premio di Vantaggio ai singoli lavoratori a domicilio, rapportato agli indici di resa aziendali esposti nella tabella di cui al punto 2 del presente accordo nella seguente misura:



Per Media mensile di salario/fatturato lordo individuale:

- da Lire 1.000.000 a Lire 1.599.000 15% del premio;
- da Lire 1.600.000 Lire 2.199.000 40% del premio;
- da Lire 2.200.000 ed oltre 50% del premio.

• VIGENZA DEL PRESENTE ACCORDO:

Decorrenza 1 agosto 2000. Scadenza 31 luglio 2004.

Il presente si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetta da una delle parti contraenti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Fatto, letto e sottoscritto

A.C.Ri.B.

FILTEA/CGIL

UNINDUSTRIA VENEZIA

FILTA/CISL

UNINDUSTRIA PADOVA



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7 maggio 2001 presso la sede dell'Associazione Calzaturifici della Riviera del Brenta in Stra (Ve)

si sono riuniti

- l'A.C.Ri.B. nelle persone del Presidente Ballin Franco e della Commissione Sindacale;
- l'Az. Ulss n. 13 di Mirano, l'Az. Ulss n. 14 di Chioggia/Piove di Sacco, l'Az. Ulss n. 15 dell'Alta Padovana e l'Az. Ulss n. 16 di Padova, rappresentate rispettivamente dal Dott. Valdo Mellone, Ing. Silvio Zanus, dott. Pietro Gonella, dott. Adriano Cestrone;
- le Organizzazioni Sindacali della Filtea/Cgil rappresentate dalla dott.a Tania Toffanin e dal Sign. Paolo Vettorato, la Filta/Cisl rappresentata dal Sig. Massimo Meneghetti e Sig. Angelo Levorato;

per dare attuazione ad uno dei progetti rientranti nel protocollo d'intesa firmato il 28 febbraio 2000 (Progetto Settore Calzaturiero).

PREMESSO CHE

■ Il distretto calzaturiero della Riviera del Brenta ha una tradizione consolidata che si perpetua negli anni, ed è conosciuto in tutto il mondo per la realizzazione di calzature di elevata qualità, prevalentemente da donna;

■ La cultura della qualità, non solo del prodotto, ma anche del processo produttivo ha da sempre caratterizzato le aziende calzaturiere della Riviera del Brenta con le conseguenti trasposizioni anche alla qualità degli ambienti di lavoro e della salute dei lavoratori;

■ Per rilanciare lo stesso distretto l'AcRib, con le Organizzazioni Sindacali ha firmato un protocollo di intesa, inserito peraltro nel Patto Territoriale della Riviera del Brenta, comprendente una serie di sottoprogetti che spaziano dalla moda, alla informatizzazione della Riviera del Brenta, alla qualità delle aziende, alla promo-



zione del prodotto calzaturiero all'estero, al potenziamento delle strutture di commercializzazione, fino ad arrivare alla formazione delle maestranze;

■ La qualità nelle aziende, in termini di sicurezza sul lavoro, di salute, di utilizzo dei macchinari e dei collanti è tra le condizioni necessarie per rilanciare il distretto della Riviera del Brenta.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

■ Costituire un tavolo misto (esperti ULSS, imprenditori, RSU) che parta da azioni di monitoraggio del settore calzaturiero, delle malattie e/o infortuni più ricorrenti per poi proporre dei correttivi attivando anche delle iniziative di formazione estese alle lavoranti a domicilio.

■ Avviare progetti di ricerca e sperimentazione su nuovi macchinari e processi produttivi.

■ Instaurare iniziative volte all'individuazione di situazioni ambientali migliorative rispetto alle attuali norme.

Letto, confermato e sottoscritto tra le Parti.

A.C.Ri.B.

AZ. ULSS 13 – MIRANO

FILTEA/CGIL

AZ. ULSS 14 – CHIOGGIA/PIOVE DI SACCO

FILTA/CISL

AZ. ULSS 15 – ALTA PADOVANA

AZ. ULSS 16 – PADOVA



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1° giugno 2001 presso la sede dell'Associazione Calzaturieri della Riviera del Brenta, in STRA (VE)

si sono riuniti

- L'A.C.Ri.B. nella persona del Presidente Franco Ballin e della Commissione Sindacale nella persona del Vice Presidente Sig. Guerrino Carraro e dei Sigg: Gianfranco Ballin, Fausto Ballin, Sante Borella, Renato Zecchin, assistiti dal direttore dell'Associazione dott. Gianpiero Menegazzo con la dott.ssa Chiara Pescarolo e dall'avv. Emilio Cannarsi di Unindustria Padova e dal Sig. Franco Sorino di Unindustria Venezia
 - La FILTEA-CGIL Regionale nella persona del sig. Rocco Campa unitamente alla FILTEA di Dolo-Mirano e Padova nelle persone della dott.ssa Tania Toffanin e del sig. Paolo Vettorato
 - La FILTA CISL Regionale nella persona del Sig. Alfio Calvagna unitamente alla FILTA di Dolo-Mirano e Padova nelle persone dei sigg. Massimo Meneghetti e Angelo Levorato
 - Le RSU territoriali
- per una verifica degli impegni assunti con l'accordo territoriale del 16.02.2001.

PREMESSO CHE

■ L'accordo del 16.02.2001 prevede la costituzione di una Consulta Territoriale composta dalle parti firmatarie dell'accordo, e che la stessa non intende sostituire in alcun modo il livello di contrattazione territoriale, ma contribuire a rafforzare le relazioni sindacali, nello spirito del Patto Territoriale sottoscritto dalle Confederazioni CGIL, CISL, UIL e l'A.C.Ri.B.

■ L'indirizzo Europeo è quello di sviluppare il dialogo sociale attraverso il consolidamento ed il rafforzamento di relazioni sindacali correnti quale fattore di successo del distretto calzaturiero.



■ I rapporti tra le parti in questi ultimi anni hanno consentito, nello spirito delle intese interconfederali nazionali del 23.07.1993, di stipulare accordi di 2° livello in un clima positivo e costruttivo.

TUTTO CIÒ PREMESSO LE PARTI CONVENGONO:

1. Di costituire la “Consulta territoriale calzaturiera” che sarà composta da:
 - a) Un numero massimo di 6 rappresentanti dei lavoratori, tramite le loro organizzazioni sindacali.
 - b) Un numero massimo di 6 rappresentanti degli imprenditori tramite le loro organizzazioni territoriali.
2. La Consulta eleggerà al suo interno un ufficio di Presidenza, che avrà durata triennale, composto da un Presidente e da un Vicepresidente; tali cariche saranno assunte alternativamente tra le parti (Associazione degli imprenditori da una parte e Sindacati dei lavoratori dall'altra) che compongono la Consulta.
3. Alla Consulta faranno riferimento tutti i gruppi di miglioramento previsti dall'accordo del 15.03.1995 (Formazione, Mercato del Lavoro, Organizzazione e Ambiente di Lavoro).
4. La Consulta si riunirà di norma, almeno una volta ogni 3 mesi e, comunque ogni qualvolta il Presidente e/o il Vicepresidente lo riterranno comunemente opportuno.
5. La Consulta si riunirà ogni volta che sarà richiesto da parte dei componenti di una delle parti sindacali dei lavoratori o degli imprenditori.
6. L'A.C.Ri.B. svolgerà, tramite i suoi uffici, le funzioni di segreteria della Consulta.
7. La Consulta avrà rappresentanza esterna tramite l'ufficio di Presidenza composta dal Presidente e da un Vice.
8. La Consulta potrà assumere tutte le iniziative che riterrà opportuno di comune accordo tra le parti che la compongono, sia nei confronti delle istituzioni sia di qualsiasi altro ente che si rendesse necessario ed opportuno.



Così come potrà promuovere nel territorio tutte le iniziative che saranno ritenute idonee a migliorare qualità ed efficienza del distretto, a partire dalla soluzione dei problemi che si presentano di volta in volta nel distretto e che possono coinvolgere sia le imprese che i lavoratori, pur nel rispetto dell'autonomia contrattuale delle parti.

9. La Consulta, inoltre, sarà la sede dove confluiranno tutte le informazioni relative all'andamento del distretto secondo quanto previsto dal CCNL del 27.04.2000 parte generale capitolo III° lettera A punti 3 - 4 - 5 e lettera B ed F.

10. Tra i suoi compiti la Consulta svilupperà azioni di monitoraggio, di analisi e di valutazione anche, attraverso un apposito osservatorio per una migliore conoscenza della realtà in divenire, sviluppando anche azioni di proposta, suggerimento ed indirizzo nei confronti di tutti gli organismi competenti. Svilupperà inoltre, iniziative relative alla estensione di azioni positive per le pari opportunità, per la formazione e l'orientamento scolastico, per i portatori di Handicap e per la valorizzazione e applicazione del codice di condotta di cui al protocollo n.12 allegato al CCNL.

Infine la Consulta assumerà tutte le iniziative opportune nei confronti della Regione per promuovere un tavolo del sistema moda a livello Regionale e per una corretta applicazione dello stesso patto territoriale per quanto di competenza dei soggetti che compongono la Consulta.

La Consulta così costituita avrà un carattere sperimentale per i prossimi 3 anni sia negli obiettivi, che nei suoi aspetti organizzativi.

Le parti che la compongono possono in qualsiasi momento apportare quelle correzioni e/o modifiche che si rendessero necessarie e che sono dalle stesse parti condivise.

Letto, firmato e sottoscritto:

A.C.RI.B.	FILTEA
UNINDUSTRIA VE	FILTA
UNINDUSTRIA PD	RSU



VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno 2 maggio 2002 presso la sede dell'Associazione Calzaturifici della Riviera del Brenta in Stra (Ve)

si sono riuniti

- l'A.C.Ri.B. nella persona di Chiara Pescarolo;
 - Il Centro Veneto Calzaturiero nella persona dell'Ing. Mauro Tesaro;
 - l'Az. Ulss n. 13 di Mirano, l'Az. Ulss n. 15 dell'Alta Padovana e l'Az. Ulss n. 16 di Padova, rappresentate rispettivamente dal Dott. Roberto Agnesi, Dott. Liviano Vianello e il Dott. Ottorino Gottardo;
 - le Organizzazioni Sindacali della FILTEA/CGIL rappresentate dalla dott.a Tania Toffanin e la FEMCA/CISL rappresentata dal Sig. Massimo Meneghetti;
- per esaminare il decreto legislativo 2 febbraio 2002 diretto a introdurre nuove disposizioni volte a tutelare i lavoratori esposti all'azione di agenti chimici durante il lavoro

PREMESSO CHE

■ Nel decreto è prevista l'emanazione di un decreto interministeriale che dovrà fissare i criteri per la definizione del rischio moderato;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

■ Le parti hanno preso in esame una bozza di proposta, da inviare al Ministero, che tiene conto delle specificità del distretto calzaturiero della Riviera del Brenta. Concordano sui principi generali e si riservano ulteriori approfondimenti relativamente ai criteri di valutazione di rischio moderato, con particolare riferimento ai criteri previsti dal D. Lgs 52/97, anche in vista della costituzione di un gruppo regionale costituito dalla Direzione Regionale per la Prevenzione, che si occuperà dell'argomento.



Letto, confermato e sottoscritto tra le Parti.

A.C.Ri.B.

FILTEA/CGIL

CENTRO VENETO CALZATURIERO

FEMCA/CISL

AZ. ULSS 13 - MIRANO

AZ. ULSS 15- ALTA PADOVANA

AZ. ULSS 16 - PADOVA

ELEMENTI PER LE PROPOSTE DI DISCUSSIONE PER IL DM di cui all'art. 60 terdecies commi 3-4

CRITERI DIFFERENZIATI IN RAPPORTO AL TIPO DI ATTIVITÀ AZIENDALE:

1. LISTA NON ESAUSTIVA di attività in cui il rischio è PRESUMIBILMENTE MODERATO (In ogni caso la valutazione deve essere eseguita e deve essere fatto salvo quanto previsto dal comma 1 art. 60 quinquies)

Ad esempio:

- attività amministrative e di ufficio in cui siano presenti depositi di preparati pericolosi utilizzati per la pulizia
- attività di trasporto di recipienti non fragili ermeticamente chiusi
- immagazzinamento di recipienti di sostanze e preparati a chiusura ermetica in quantità tale da non prevedere l'obbligo di CPI
- attività di commercio NON di agenti chimici

2. ATTIVITÀ ARTIGIANALI ED INDUSTRIALI

a) Sostanze e preparati NON rientrano nel ciclo produttivo o non si sviluppano durante il ciclo produttivo (compresa manutenzione abituale degli impianti) ma vengono utilizzati in modo del tutto occasionale ed in modesta quantità, ad esempio vernici per lavori di ripristino della struttura edilizia o prodotti per la pulizia dei locali. In questo caso il rischio è PRESUMIBILMENTE MODERATO (In



ogni caso la valutazione deve essere eseguita e deve essere fatto salvo quanto previsto dal comma 1 art. 60 quinquies)

b) Sostanze e preparati *che rientrano nel ciclo produttivo* o si sviluppano durante il ciclo produttivo (compresa manutenzione abituale degli impianti). Il RISCHIO È PRESUMIBILMENTE NON MODERATO salvo dimostrazione contraria da parte del datore di lavoro.

(Ad esempio: uso di collanti o solventi nella produzione di calzature, parti o accessori di calzature).

METODO PER LA VALUTAZIONE

Criteria generali:

Considerare MODERATO = IRRILEVANTE.

LA VALUTAZIONE DEVE ESSERE EFFETTUATA SEPARATAMENTE PER CIASCUN PRODOTTO PRESENTE E CUMULATIVAMENTE considerando:

- Rischio infortunistico con effetti acuti degli agenti chimici
- Rischi chimico fisici da infiammabili, esplosivi, combustibili e comburenti
- Rischio di effetti cronici da esposizione o contatto cutaneo in rapporto alle modalità di esposizione
- In presenza di cancerogeni (R45.R46,R49) o prodotti sensibilizzanti (R43 – R42) il rischio non deve essere considerato moderato.

3. Attività presenti nella lista di cui al § 1 (vedi sopra): valutazione effettuata dal datore di lavoro utilizzando le informazioni delle schede di sicurezza in rapporto al quantitativo impiegato/presente.

4. Attività indicate al § 2.a) (vedi sopra): valutazione effettuata dal datore di lavoro utilizzando le informazioni delle schede di sicurezza ed ogni altra informazione disponibile sulla pericolosità del prodotto/sostanza in rapporto al quantitativo impiegato/presente.

5. Attività indicate al § 2.b) (vedi sopra) valutazione effettuata dal datore di lavoro assistito obbligatoriamente da un medico competente (vedi definizione DLgs 626/94) che sottoscrive la valutazione assieme al datore di lavoro, utilizzando le informazioni delle schede di sicurezza ed ogni altra informazione disponibile sulla peri-



colosità del prodotto/sostanza in rapporto al quantitativo impiegato/presente. I criteri di valutazione devono essere gli stessi previsti dal DLgs 3/2/97 n. 52 (ove possibile utilizzando anche il NOAEL o il LOAEL - vedi tabella B allegata al DLgs) applicati alla situazione specifica aziendale. La valutazione deve essere estesa anche agli agenti chimici venduti senza etichettatura che li qualifichi come pericolosi al fine di considerare se la quantità impiegata li faccia comunque rientrare nel campo di applicazione (vedi art. 60 ter lett. b - punto 3 del DLgs 626/94 modificato dal DLgs 25/2002.) In questa fase **NON** si deve valutare la natura moderata del rischio da esposizione cronica facendo riferimento a misure ambientali rapportate al TLV. Le misure in riferimento al TLV possono essere utilizzate soltanto per la gestione successiva del rischio in quanto la valutazione di rischio moderato ha connotazione preventiva e deve porsi in situazione di massimo rischio ipotizzabile. Per questo tipo di attività, nel caso in cui il rischio venga **definito moderato** per tutte le parti del ciclo produttivo, si dovrà prevedere **l'obbligo di notifica all'organo di vigilanza (ULSS)** che potrà effettuare controlli a campione.

Se il rischio viene definito come moderato, anche nei casi in cui non è obbligatorio il documento di valutazione dei rischi (< 10 dipendenti) la valutazione che si tratta di rischio moderato deve essere scritta, motivata e firmata dal datore e dal medico competente.



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 giugno 2002 presso la Sede della Giunta Regionale del Veneto si sono riuniti:

- L'A.C.Ri.B. nella persona del Presidente Franco Ballin, del Vice-presidente Guerrino Carraro, dei componenti la Commissione Sindacale Sig. Sante Borella, Fausto Ballin, Renato Zecchin e da Gianpiero Menegazzo e Chiara Pescarolo
- La FILTEA Regionale, nella persona del Sig. Rocco Campa unitamente alla FILTEA di Dolo Mirano e Padova nella persona della Sig.ra Tania Toffanin e del Sig. Claudio Ramazzina
- La FEMCA Regionale nella persona del Sig. Alfio Calvagna unitamente a FEMCA di Dolo Mirano e Padova nelle persone dei Sigg. Massimo Meneghetti e Angelo Levorato

per una verifica degli impegni assunti con l'accordo territoriale del 16.02.2001.

PREMESSO CHE

■ l'accordo del 01.06.2001 costitutivo della Consulta Territoriale prevista dall'intesa del 16.02.2001, stabilisce tra i compiti della medesima quello di valorizzare e applicare il Codice di Condotta di cui al protocollo n. 12 allegato al CCNL del 27.04.2000;

■ la liberalizzazione degli scambi deve essere ispirata ai principi di rispetto dei diritti umani e delle norme di tutela secondo le convenzioni dell'OIL attraverso l'accettazione della cosiddetta "clausola sociale" da inserire negli accordi di scambio tra i vari partners;

■ le parti ribadiscono la validità dei principi intesi ad eliminare tutte le forme di dumping sociale poiché non garantiscono l'apertura di mercati su base di reciprocità; e l'impegno ad attuare provvedimenti ed intese specifiche contro le pratiche che falsano il commercio tramite il ricorso a forme di lavoro forzato, minorile e irregolare, a rispettare le condizioni ecologiche, assicurare un efficace sistema sanzionatorio in caso di comprovata irregolarità.



TUTTO CIÒ PREMESSO

■ Le parti, concordano sulla applicazione del Codice di Condotta per le imprese che operano a livello nazionale e internazionale, finalizzato a rispettare e a far rispettare alle aziende che per loro producono in forma diretta, o tramite società controllate o consociate, ovvero tramite terzi integrati nel proprio ciclo produttivo o infine servendosi di contesti produttivi e distributivi sottoposti o no al proprio diretto controllo.

In particolare si conviene sulle seguenti convenzioni dell'OIL:

1. divieto del lavoro forzato (convenzione 29 e 105).

È proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi.

2. Libertà di associazione e diritto di negoziazione (convenzione 87 e 98).

È riconosciuto il diritto dei lavoratori di costituire sindacati e di aderire ad un sindacato e il diritto dei lavoratori di organizzarsi. I lavoratori ed i datori di lavoro possono trattare liberamente ed in modo indipendente.

3. Divieto del lavoro dei bambini (convenzione 138).

È proibito il lavoro dei bambini.

4. Non discriminazione nell'occupazione (convenzione 110 e 111).

I lavoratori sono occupati in base alla loro capacità produttiva e non in relazione alla loro razza, sesso, caratteristica individuale, credo religioso, opinione politica, origine sociale o in base alla adesione o meno ad un sindacato.

■ Inoltre, le aziende si impegnano al rispetto dell'ambiente esterno ed interno al fine di salvaguardare la salute dei lavoratori e dei cittadini e prevenire qualsiasi forma di incidenza negativa diretta o indiretta sulla salute dei medesimi. A tale obiettivo, è proteso il lavoro in atto tra le Organizzazioni sindacali territoriali della Riviera del Brenta, l'A.C.Ri.B. e le ASL sulle problematiche dell'ambiente di lavoro interno ed esterno alle aziende.

■ L'adesione al Codice di Condotta da parte delle imprese calzaturiere della Riviera del Brenta rappresenta un sistema trasparente ed efficace di gestione della



responsabilità sociale che le parti stipulanti assumono quale risultato della concertazione in atto nel territorio.

MARCHIO SOCIALE

■ Le parti convengono sulla adozione, da parte delle aziende della R.d.B. del Codice di Condotta di cui al precedente capitolo ed assumono, condividendolo e realizzandolo, il programma di responsabilità sociale dell'impresa.

Per realizzare quanto sopra, le parti concordano:

a) di costituire entro 12 mesi dalla data del presente accordo una Associazione non formale e non riconosciuta denominata GLOBAL RIGHTS, proprietaria del Marchio Sociale.

Tale Associazione, potrà essere bilaterale (imprese – lavoratori) o trilaterale (imprese, lavoratori, istituzioni) e sarà l'unica titolata ad autorizzare o negare alle singole imprese il riconoscimento del Marchio Sociale.

Il Marchio Sociale, consisterà in un bollino con la scritta *“Prodotto nel rispetto dei diritti dei lavoratori e dell'ambiente”* oppure *“Out of respect for workers and the environment”*, che potrà essere apposto sulla scarpa, sulle scatole, sugli imballi, sulla carta intestata secondo il disciplinare d'uso appositamente redatto.

b) Che tutte le aziende della R.d.B. possano adottare il Marchio Sociale apponendo sui propri prodotti il bollino di cui al punto a), previa comunicazione scritta all'Associazione sulla applicazione minima delle regole del Codice di Condotta, accompagnata dalla comunicazione relativa all'elenco delle aziende dirette o indirette presenti in Italia o all'estero che saranno soggette alla verifica dell'organismo di controllo.

c) Di costituire o di avvalersi di un organismo autorevole e indipendente di controllo sulla corretta applicazione del Codice di Condotta nella singola Impresa diretta o indiretta.



d) Che le aziende dichiarano la disponibilità ad inserire nella stipula di contratti di subfornitura che l'azienda terzista si impegna al rispetto del Codice di Condotta ed alle conseguenti verifiche di controllo da parte dell'organismo medesimo.

e) Le aziende che operano anche all'estero, si impegnano a contribuire nelle forme e nelle misure che saranno convenute alle spese dell'organismo nell'esercizio delle sue funzioni soprattutto all'estero.

Le parti si impegnano, entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo, ad individuare l'organismo di controllo e a predisporre il regolamento sul suo funzionamento.

Data la rilevanza sociale che viene ad assumere tale Associazione, è intendimento delle parti, interessare e coinvolgere le Istituzioni regionali e locali.

Infine, le Imprese si impegnano:

1. A portare il Codice a conoscenza delle rappresentanze sindacali nelle proprie società estere controllate e/o consociate nonché dei propri fornitori-partner commerciali diretti e richiedere il rispetto delle disposizioni relative alla tutela dei diritti fondamentali nel lavoro quale condizione necessaria per l'instaurazione e/o il mantenimento dei rapporti commerciali.
2. Diffondere il testo del Codice di Condotta in lingua locale anche attraverso la affissione nelle singole attività produttive.
3. Attivare ogni forma di controllo diretto e di attivazione di ogni forma di cooperazione con le Autorità pubbliche locali competenti in materia di lavoro.

REGIME TRANSITORIO

Fino a quando non verrà costituita l'Associazione "Global Rights" di cui alla lettera a), le Parti convengono che il marchio sia a titolarità di A.C.Ri.B. che provvederà al deposito secondo le norme in vigore.



La concessione o il ritiro d'uso del marchio sarà effettuata dalla Consulta di settore previa comunicazione scritta al titolare provvisorio del marchio, secondo le procedure previste nei punti sopra indicati.

Successivamente alla costituzione dell'Associazione "Global Rights", A.C.Ri.B. donerà il marchio alla citata Associazione ricevendo da questa solo il rimborso delle spese sostenute per gli atti di deposito.

Avendo il presente accordo carattere sperimentale le parti si impegnano a verificare ed eventualmente modificare i contenuti dello stesso e il suo stato di applicazione entro un anno dalla data della stipula.

Letto, confermato e sottoscritto tra le Parti.

A.C.Ri.B.

FILTEA / CGIL

FEMCA / CISL





VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 luglio 2003 presso la sede dell'Associazione Calzaturifici della Riviera del Brenta, in STRA (VE) si sono riuniti i componenti della Consulta Territoriale per il settore calzaturiero rappresentati da

- A.C.Ri.B. nella persona del Presidente della Consulta Sig. Guerrino Carraro e dei Sigg: Fausto Ballin, del dott. Emilio Cannarsi di Unindustria Padova e del dott. Giancarlo Piva di Unindustria Venezia;
- FILTEA-CGIL Regionale nella persona del Vice Presidente della Consulta dott. Rocco Campa unitamente alla FILTEA di Dolo-Mirano e Padova nelle persone della dott.ssa Tania Toffanin e del sig. Claudio Ramazzina;
- FEMCA CISL Regionale nella persona del dott. Alfio Calvagna unitamente alla FEMCA di Venezia e Padova nelle persone dei sigg. Massimo Meneghetti e Carlo Nicolli

PREMESSO CHE

■ In data 1° giugno 2001 è stata costituita “la Consulta Territoriale” con l’obiettivo di sviluppare e promuovere nel territorio della Riviera del Brenta tutte le attività ritenute idonee a migliorare la qualità e l’efficienza del locale comparto calzaturiero;

TUTTO CIÒ PREMESSO

Le parti si sono incontrate per una verifica degli impegni assunti con la costituzione della Consulta in una logica di dialogo sociale attraverso il consolidamento ed il rafforzamento di relazioni sindacali.

Da un esame del distretto calzaturiero emerge che quest’ultimo nonostante la congiuntura negativa che ha ridotto notevolmente i consumi su ogni fascia di prezzo, è comunque cresciuto di un piccolo ma significativo 1,5% rispetto al 2001. Ciò appare ancora più significativo se confrontato con le stime del settore a livello nazionale dove il calo è stato del - 5%; ne deriva che la strategia imprenditoriale di collocarsi nel mercato del lusso appare vincente.



Proprio la necessità di garantire innovazione e competitività allo stesso distretto ha portato alla predisposizione di un Patto di Sviluppo denominato “Patto per lo Sviluppo del Distretto Calzaturiero Veneto”.

Il Patto coinvolge sei province venete e prevede una serie di progetti riguardanti la ricerca ed innovazione di processo, prodotto e materiali, lo sviluppo della sicurezza, il miglioramento delle performance ambientali, la Certificazione di qualità di ultima generazione.

Questi progetti avranno come denominatore comune quello di far crescere e rafforzare ulteriormente il distretto della calzatura.

*PER QUANTO CONCERNE I PROGETTI IDEATI
O IN FASE DI REALIZZAZIONE SI PUÒ DIRE CHE:*

■ in tema di manodopera, nel distretto permangono ancora dei problemi legati alla difficoltà di reperire personale specializzato: proprio per sopperire a tale problema Acrib si è rivolta ad alcune regioni del Sud-Italia, in particolare in Calabria e Puglia per creare delle possibili collaborazioni industriali con le aziende della Riviera del Brenta.

L'ambizione è di tagliare su misura delle aziende calabresi e pugliesi un modello di crescita qualitativa e di sviluppo industriale attraverso forme di partenariato strutturato con aziende della Riviera del Brenta;

Tale orientamento non deve incidere minimamente sugli assetti produttivi ed occupazionali della Riviera del Brenta.

Tale scelta vuole sopperire alla produzione aggiuntiva non altrimenti realizzabile all'interno dell'area.

■ in tema di responsabilità sociale, la sempre maggior attenzione dell'ambiente esterno e di quello interno, del divieto di utilizzo del lavoro minorile, di quello forzato, della non discriminazione nell'occupazione e della libertà di associazione e del diritto alla negoziazione; secondo quanto previsto dalle convenzioni OIL e da accordi tra le parti, ha portato le parti stesse alla creazione di un Marchio sociale denominato “Global Rights” che andrà apposto nelle calzature e nelle scatole. Tale marchio, già depositato a livello comunitario, consentirà di dare valore aggiunto alla calzatura prodotta in Riviera del Brenta.

Consapevoli che un riconoscimento a livello europeo ha sicuramente un impatto



diverso rispetto a quello nazionale, si è deciso di procedere alla certificazione del Marchio sociale secondo le norme della SA 8000:2000. Questo consentirà di dare maggiore visibilità alle aziende e al loro prodotto nel rispetto dei diritti dei lavoratori. I contenuti dell'accordo sul marchio sociale saranno portati anche a conoscenza dei lavoratori nelle forme e nei modi definiti tra le Parti.

Il successivo passo sarà quello di decidere a quale società affidare il compito della certificazione: attualmente le due potenziali società sono la Kpmg Spa e la M.t.s Srl.

■ in tema di qualità e sicurezza nel lavoro, nell'ambito della cultura della qualità, non solo di prodotto ma anche di processo produttivo, con la seguente trasposizione anche della qualità degli ambiti di lavoro e della salute dei lavoratori, sono stati fatti, presso alcuni calzaturifici, dei corsi formativi con moduli di 2/4 ore, finanziati dall'Inail. Tali corsi continueranno anche nei mesi prossimi e si concluderanno il 31/12/2003.

■ Si procederà ad una verifica dell'accordo del maggio 2001, al fine di una concreta attuazione.

■ in tema di animazione economica è stato avviato il progetto denominato "Sviluppo di reti nel territorio della Riviera del Brenta" (nell'ambito della Legge Regionale 13/99 "Interventi a favore dei Patti territoriali"), il cui intervento è finalizzato alla realizzazione di un sistema informativo e la messa in rete di soggetti sottoscrittori ed attori del Patto Territoriale.

Entro fine settembre sarà completato lo studio e la realizzazione del nuovo supporto tecnologico.

*LE PARTI DOPO AVER ESAMINATO I LAVORI SVOLTI FINO AD ORA,
SI IMPEGNANO NEI PROSSIMI MESI A:*

■ individuare una data entro l'anno per fissare un convegno con lo scopo di rendere pubblica la costituzione della Consulta e presentare i lavori già svolti da tale Consulta;

■ sollecitare nuovamente la Provincia di Venezia per verificare che vengano stanziati i fondi per avviare il progetto denominato "Intervento culturale in Riviera del Brenta"; tale progetto si pone come obiettivo il pensare ad un intervento culturale



di sostegno al processo di cambiamento-innovazione del distretto calzaturiero, che restituisca spessore al lungo processo di accumulazione di conoscenze e di saperi tecnici avvenuto negli anni passati;

■ riprendere i contatti con l'Assessore regionale alle politiche per le P.M.I. al fine di dare avvio ad un tavolo del sistema moda a livello regionale;

■ A.C.Ri.B. si impegna a confronti periodici, a livello territoriale, e comunque quando ritenuto necessario dalle parti, per un esame congiunto con relativi dati informativi circa la collaborazione tra le zone individuate, in merito alle aziende interessate, alla tipologia qualitativa e alle quantità delle produzioni. Le informazioni di cui sopra verranno fornite preventivamente con le modalità previste dall'art.9 commi 3 e 4 del vigente CCNL di settore. A tale incontro potranno partecipare anche delegazioni delle strutture sindacali interessate al decentramento.

■ Inoltre A.C.Ri.B. nello spirito dell'accordo del 17.6.2002 si impegna a far rispettare alle aziende partner l'applicazione del codice di condotta ed in particolare delle convenzioni OIL n°87 e 98 e di instaurare corrette relazioni industriali, anche territoriali, nelle aree interessate da collaborazioni industriali.

■ Nell'ambito del governo, concertato dal mercato del lavoro locale, le parti convengono di redigere un protocollo di intenti finalizzato alla gestione di eventuali situazioni di crisi strutturali e/o congiunturali che possono interessare l'area distrettuale e/o singole imprese.

*LE PARTI SI RITROVERANNO ENTRO DICEMBRE 2003
PER LA STIPULA DEL PROTOCOLLO
DI CUI AL COMMA PRECEDENTE.*

■ in seguito all'entrata in vigore della Legge Regionale n.53, con particolare riferimento agli artt. 6 e 9, le parti demandano in sede contrattuale la definizione di protocolli attuativi, anche alla luce dell'intesa nazionale Confederale CGIL-CISL-UIL e CONFINDUSTRIA su l'utilizzo di fondo impresa.

Letto, firmato e sottoscritto:

A.C.Ri.B.

FILTEA

UNINDUSTRIA VE

FEMCA

UNINDUSTRIA PD





VERBALE DI ACCORDO

CONSULTA DEL SETTORE CALZATURIERO DELLA RIVIERA DEL BRENTA PROGETTO PER LA FORMAZIONE E LO SVILUPPO

Addì 9 febbraio 2004, presso l'Associazione dei Calzaturifici della Riviera del Brenta, si è riunita la Consulta Territoriale per il settore calzaturiero rappresentati da:

- A.C.Ri.B. nella persona del Presidente della Consulta Guerrino Carraro e Stefano Sancio di Unindustria Padova e Giancarlo Piva di Unindustria Venezia;
- FILTEA-CGIL Regionale nella persona del Vice Presidente della Consulta Rocco Campa unitamente alla FILTEA di Venezia e Padova nelle persone di Tania Toffanin e Claudio Ramazzina;
- FEMCA CISL Regionale nella persona di Alfio Calvagna unitamente alla FEMCA di Venezia e Padova nelle persone di Massimo Meneghetti e Carlo Nicolli.

Con riferimento agli accordi del 15/03/1995, del 24/07/1998, del 16/02/2001, del 25/07/2003 e del collegato al Patto Territoriale della Riviera del Brenta denominato "Progetto per il settore calzaturiero" e considerata la fase di forte evoluzione che il Distretto della Riviera del Brenta sta attraversando, senza tralasciare le peculiarità che lo caratterizzano e le sue potenzialità intrinseche, le Parti con il presente documento danno attuazione a un percorso atto a raggiungere gli obiettivi ritenuti strategici quali:

- innovazione e ricerca;
- qualità;
- occupabilità;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- commercializzazione del prodotto.

Tali obiettivi saranno perseguiti attraverso:

- creazione di percorsi di formazione e riqualificazione professionale;
- l'analisi, il confronto e le intese sulle nuove forme di organizzazione del lavoro di cui al Patto di Sviluppo per il distretto calzaturiero;



- incontro tra domanda e offerta di lavoro in caso di crisi aziendali e progetti di *outplacement* utili alla ricollocazione.

Quanto sopra premesso, le Parti concordano di costituire un gruppo di lavoro, denominato “Consulta per la formazione e lo sviluppo” che sarà composto da un rappresentante per l’A.C.Ri.B., un rappresentante per l’Unione degli industriali, un rappresentante per la FEMCA – CISL e uno per la FILTEA – CGIL.

Tale organismo avrà il compito di definire le linee di indirizzo in materia, definire progetti, valutarne lo stato di avanzamento, studiarne la validità e verificare le ricadute occupazionali, ove questo si ritenesse necessario.

FORMAZIONE

La qualificazione del lavoro e dei lavoratori sono ormai fattori fondamentali per raggiungere l’obiettivo della qualità del Sistema - Distretto Calzaturiero della Riviera del Brenta, per costruire competenze e conoscenze utili alla valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori e migliorarne la loro occupabilità.

Per questo motivo diviene fondamentale investire nella formazione.

Per quanto riguarda la “*Formazione Continua*” le parti concordano di definire congiuntamente un percorso che permetta di costruire un “*budget delle priorità formative*”, che successivamente saranno affrontati con la definizione di “*piani formativi*”.

Nello spirito della Legge 53/2000, tenuto conto delle novità introdotte con la costituzione di “*FONDIMPRESA*”, le Parti definiranno un “Piano Formativo” specifico per i lavoratori occupati nelle aziende associate ad A.C.Ri.B.

Tali Piani Formativi avranno un indirizzo didattico, prevedranno una verifica dei risultati ed una certificazione professionale e saranno effettuati coinvolgendo le strutture accreditate alla formazione e facenti capo ad A.C.Ri.B. e alle OO.SS.LL. anche nei periodi di minor intensità lavorativa, utilizzando le risorse presenti nel territorio (in specie il Politecnico Calzaturiero) e i finanziamenti pubblici e/o privati che saranno contestualmente individuati.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO



Considerata l'alta densità e la particolare specializzazione della manodopera impiegata nella produzione di calzature e dei suoi componenti, oltre ai risvolti economico sociali, può divenire occasione di sviluppo studiare e sperimentare progetti di ricerca per migliorare e/o innovare il prodotto e i processi produttivi.

Un'attenzione particolare va poi riservata alle donne che nelle aziende rappresentano il 60% del personale occupato.

Le Parti ritengono utile avviare un processo specifico di ricerca, coinvolgendo esperti in materia, finalizzato allo studio e alla definizione di un'organizzazione del lavoro più flessibile negli orari, in modo da poter conciliare le esigenze personali e/o famigliari con quelle aziendali. Inoltre andranno studiate, sperimentate e definite, convenzioni specifiche per l'inserimento nel lavoro di persone portatrici di handicap e verrà istituito un monitoraggio relativo all'applicazione e alla diffusione dello strumento del part-time.

Contestualmente si valuterà la possibilità di attivare percorsi formativi legati a una nuova e diversa organizzazione del lavoro, considerando anche le opportunità previste dalla legge regionale n. 8/2003 relativa al Patto di Sviluppo per il Distretto calzaturiero.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

PREMESSO CHE:

a) le Parti hanno istituito, in data 07/05/2001, un gruppo di lavoro, costituito da imprenditori, esperti Ulss, RSU e rappresentanti delle OO.SS.LL presenti nelle aziende del distretto, con l'obiettivo di individuare iniziative a sostegno dei lavoratori e delle aziende, anche attraverso azioni di monitoraggio e prevenzione, relativamente alle malattie professionali e agli infortuni nel lavoro più ricorrenti;

b) in tale contesto e nell'ambito della cultura, della qualità non solo di prodotto ma anche di processo produttivo, di sicurezza nel lavoro e della salute dei lavorato-



ri, sono già stati organizzati dei percorsi di informazione, estesi a tutti i lavoratori, finanziati dall'INAIL, di 2/4 ore che si sono tenuti in alcuni calzaturifici della Riviera del Brenta;

c) relativamente al D. Lgs. 25/2002, diretto ad introdurre nuove disposizioni volte a tutelare i lavoratori esposti all'azione di agenti chimici durante il lavoro, le Parti, con il verbale del 02/05/2002 e come previsto dallo stesso decreto, hanno inviato celermente, al Ministero preposto, tutti gli approfondimenti effettuati sul rischio moderato e una proposta relativa al metodo per la sua valutazione;

d) inoltre è stato avviato un progetto denominato "Sviluppo di reti nel territorio della Riviera del Brenta" (nell'ambito della legge regionale 13/99 "Interventi a favore dei Patti Territoriali") il cui intervento è finalizzato alla realizzazione di un sistema informatico-informativo a sostegno delle aziende, degli RSPP, degli RLS e delle RSU aziendali.

Le Parti concordano che, per dare attuazione a quanto disposto al punto d) del presente protocollo e per rendere accessibile tale strumento ai soggetti interessati, venga avviato un piano di formazione specifico che si effettuerà a moduli di 12 partecipanti per volta e suddiviso in 26 ore di lezione teorica e 4 ore di pratica, utilizzando i permessi retribuiti, compresi i residui dell'anno precedente, che gli RLS e RSU hanno maturato per l'espletamento delle loro mansioni.

Si procederà inoltre ad una verifica dell'accordo del maggio 2001 al fine di una concreta attuazione oltre a studiare nuove iniziative in materia.

INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO IN CASO DI CRISI AZIENDALI E PROGETTI DI *OUTPLACEMENT*

Per non disperdere e depauperare il patrimonio professionale esistente nel distretto e al fine di garantire manodopera specializzata e qualificata alle aziende della Riviera del Brenta e una pronta alternativa occupazionale ai lavoratori in esubero, le Parti concordano nell'individuare uno strumento che, ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, permetta di affrontare le crisi aziendali, favorire la riqualificazione dei lavoratori interessati con l'obiettivo di ricollocarli direttamente ed in breve tempo



in aziende del territorio anche attraverso progetti di *outplacement*.

Pertanto le aziende associate ad A.C.Ri.B. effettueranno incontri preventivi, che comunque si esauriranno entro 15 giorni, con le RSU e/o le OO.SS.LL. al fine di poter verificare la situazione economico-finanziaria, la posizione dell'azienda nei mercati, la tipologia del prodotto, l'organizzazione del lavoro interna e le potenzialità delle linee di distribuzione e/o commercializzazione.

Poiché l'obiettivo del confronto è di verificare le reali prospettive dell'azienda e ridurre le eventuali conseguenze negative sull'occupazione, le Parti, in via preventiva, si impegnano a utilizzare tutte le soluzioni che ne riducano il momentaneo impatto nei confronti dei lavoratori occupati nei reparti interessati dalla crisi occupazionale non escluso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali e/o la ricollocazione dei lavoratori attraverso la forma del passaggio diretto, mantenendo inalterati i livelli retributivi, i diritti acquisiti e verificandone le mansioni nel nuovo contesto aziendale.

L'azienda si attiverà, in ogni caso, congiuntamente ad A.C.Ri.B. nell'individuare il reale fabbisogno di manodopera del distretto, proponendo, di conseguenza ai lavoratori interessati, le opportunità di ricollocazione occupazionale nelle aziende del distretto.

In caso di specifiche opportunità occupazionali di ricollocazione saranno favoriti brevi distacchi retribuiti, che l'azienda di provenienza concederà ai lavoratori interessati, al fine di facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

In caso contrario, l'azienda attiverà direttamente la procedura di mobilità di cui alla legge 223/91 e sue successive modificazioni ed integrazioni. In tale ambito le Parti auspicano che tale procedura abbia ad esaurirsi entro 30 giorni dall'apertura e comunque non oltre i termini previsti in sede sindacale.

Per quanto concerne i lavoratori posti in mobilità, l'A.C.Ri.B. e le OO.SS.LL. si attiveranno con le istituzioni locali per favorire specifici progetti di *outplacement* al fine di consentire la riqualificazione e la ricollocazione dei lavoratori in esubero presso aziende calzaturiere del distretto brentano. Al fine di garantire una miglior riuscita di tali progetti, oltre all'utilizzo dei finanziamenti pubblici e, in caso di disponibilità, si valuterà la possibilità di far partecipare finanziariamente le aziende di provenienza a sostegno delle iniziative di *outplacement*.



DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti, nel riconfermare le positive relazioni industriali presenti nel Distretto, convengono che queste intese rispondono alle specifiche caratteristiche tecnico-organizzative e di mercato proprie di un'area distrettuale di notevole importanza sociale ed economica come quella del settore calzaturiero della Riviera del Brenta.

In caso di mancata o non corretta applicazione del presente protocollo, la Consulta di distretto si convocherà, su richiesta di una delle parti, per rimuovere gli ostacoli che si dovessero presentare.

La suddetta intesa, per la sua specificità territoriale, potrà essere disdettata con preavviso di almeno cinque mesi da ciascuna delle Parti firmatarie.

Letto, confermato e sottoscritto

A.C.Ri.B.

FILTEA-CGIL

UNINDUSTRIA PADOVA

UNINDUSTRIA VENEZIA

FEMCA-CISL



VERBALE DI ACCORDO

CONSULTA DEL SETTORE CALZATURIERO DELLA RIVIERA DEL BRENTA

ACCORDO QUADRO

Addì 3 giugno 2004, presso l'Associazione Calzaturifici della Riviera del Brenta, si è riunita la Consulta Territoriale per il settore calzaturiero rappresentati da :

- A.C.Ri.B. nella persona del presidente della Consulta Guerrino Carraro, Unindustria Padova nella persona di Stefano Sancio e di Unindustria di Venezia nella persona di Mauro Bulsei;
- Filtea-Cgil Regionale nella persona del Vice Presidente della Consulta Rocco Campa unitamente alla Filtea di Venezia e Padova nelle persone di Tania Toffanin e Claudio Ramazzina;
- Femca-Cisl Regionale nella persona di Alfio Calvagna unitamente alla Femca di Venezia e di Padova nelle persone di Massimo Meneghetti e Carlo Nicolli.

Con riferimento agli accordi del 15/03/1995, del 24/07/1998, del 16/02/2001, del 25/07/2003, del 09/02/2004, del collegato al Patto Territoriale della Riviera del Brenta denominato "Progetto per il settore calzaturiero" e del Patto di sviluppo distrettuale di cui L.R. 8/2003.

Le parti intendono delineare un percorso comune teso non tanto a risolvere i problemi contingenti, quanto a prospettare scenari e strategie di sviluppo in cui sia il sistema delle imprese sia i lavoratori, attraverso le rispettive associazioni di rappresentanza, possano riconoscersi.

Le parti si danno atto anche di voler investire in una progettualità condivisa nella consapevolezza che il futuro del Distretto della Riviera del Brenta dipende, anche, dalla capacità delle parti sociali di concertare le risposte che la sfida della competizione globale induce, individuando comunemente, strumenti, argomenti, tempi e modi di intervento condiviso.



Quanto sopra premesso e a tal fine, le parti concordano di:

a) avviare una attenta analisi dei fabbisogni del territorio e degli strumenti legislativi esistenti per il finanziamento dei progetti in tema di:

- innovazione e ricerca;
- qualità del lavoro e della vita;
- mercato del lavoro e tutela delle figure più deboli;
- integrazione lavoratori migranti;
- flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
- formazione e riqualificazione professionale.

Per svolgere il monitoraggio delle fonti legislative, se si riterrà opportuno, ci si potrà avvalere di consulenti specializzati nel campo.

b) valutare congiuntamente la possibilità di promuovere progetti che attraverso l'uso di tutti gli strumenti legislativi e contrattuali, consentano di coniugare i tempi di vita con i tempi di lavoro.

c) incrociare la domanda e l'offerta di lavoro nel distretto anche avvalendosi degli sportelli di E. LABOR e del portale previsto dal patto per lo sviluppo del Distretto Calzaturiero Veneto, mettendo a disposizione, delle parti firmatarie il presente accordo, l'accesso alla banca dati sul M.D.L. distrettuale.

Le parti convengono, altresì, di voler presentare, nei tempi e nelle modalità previste dalle vigenti normative, progetti sui seguenti temi:

- innovazione, ricerca e qualità, avvalendosi della Legge Regionale sui Distretti Industriali n.8 / 2003;
- flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, in base a quanto previsto dalla legge n.53 / 2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

A.C.Ri.B.

FILTEA-CGIL

UNINDUSTRIA PADOVA

UNINDISTRIA VENEZIA

FEMCA-CISL





INDICE

L'industria calzaturiera della Riviera del Brenta: un (virtuoso) caso di relazioni industriali	3
Riepilogo date accordi zionali in Riviera del Brenta dal 1962 al 1981	20
Verbale di accordo 15/03/1995	21
Verbale di accordo 22/12/1997	29
Verbale di accordo 27/07/1998	33
Verbale di accordo 28/02/2000	37
Verbale di accordo 16/02/2001	45
Verbale di accordo 07/05/2001	49
Verbale di accordo 01/06/2001	51
Verbale di riunione 02/05/2002	55
Verbale di accordo 17/06/2002	59
Verbale di accordo 25/07/2003	65
Verbale di accordo 09/02/2004	71
Verbale di accordo 03/06/2004	77

