

Piattaforma per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti dalle Cooperative e Consorzi Agricoli

PREMESSA

La crisi economica a livello internazionale ha provocato, inevitabilmente, forti ripercussioni anche in Italia. Dopo un difficile periodo di deflazione, nel 2015 si registrano lievi segnali di ripresa anche grazie alle operazioni messe in campo dalla Banca Centrale Europea, al deprezzamento dell'euro, alla diminuzione del costo del petrolio.

Il mondo cooperativo, anche durante la fase di crisi, si è contraddistinto per aver creato occupazione e per averla aumentata nel tempo: oggi la cooperazione agricola italiana garantisce lavoro a 100.000 addetti, con circa 5.000 imprese attive, generando un fatturato di quasi 35 miliardi di euro, pari al 23% del valore dell'alimentare italiano, ottenuto attraverso la lavorazione e trasformazione di una quota pari al 37% della materia agricola italiana per un valore di 19 miliardi di euro. Infatti, vi sono indicatori positivi per il primo quadrimestre del 2015 con un marginale aumento della liquidità.

Il sistema cooperativo ha saputo affrontare questi anni difficili con grande vitalità, rafforzando la sua presenza sul territorio e consolidando la sua capacità di essere un buon modello di riferimento per la ripresa economica.

Tali segnali vanno ora aumentati con una politica economica finalizzata alla crescita da parte dell'Unione Europea e da conseguenti provvedimenti nazionali che puntino all'espansione della domanda interna per favorire la ripresa dei consumi, oltre che sostenere l'export.

È necessario mantenere e rafforzare il dialogo tra la Cooperazione e le Organizzazioni Sindacali, attraverso un sistema di relazioni industriali che sia in grado di saper accrescere il rapporto tra aziende e dipendenti, al fine di garantire l'efficienza delle imprese cooperative e migliorare il benessere dei lavoratori. La qualità delle produzioni agroalimentari è ottenuta anche grazie alla qualità e alla professionalità dei dipendenti di ciascuna impresa cooperativa. Per tali motivi, sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è opportuno continuare a promuovere una sana cultura della prevenzione attraverso l'informazione e la formazione, ponendo particolare attenzione ai carichi di lavoro, alle rotazioni,

all'organizzazione nelle imprese, diminuendo i rischi legati allo stress da lavoro correlato.

In un contesto generale di ripresa, le Organizzazioni Sindacali Fai, Flai e Uila manifestano l'importanza di rinnovare il CCNL con la presentazione di una piattaforma che contenga proposte finalizzate alla tutela del lavoro dipendente e al rafforzamento del sistema cooperativo.

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE CONTRATTUALE

Si richiede che la Commissione paritetica nazionale, incaricata di approfondire la questione della sfera di applicazione, riavvii i lavori parallelamente alla trattativa per il rinnovo del presente CCNL.

Art. 2 DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha durata quadriennale, decorre dal 1.1.2016 e scade il 31.12.2019, salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

Art. 3 STRUTTURA ED ASSETTO DEL CONTRATTO

E' essenziale diffondere e garantire la contrattazione decentrata di 2° livello. Pertanto si richiede di condividere e concordare "linee guida" utili a diffondere la contrattazione decentrata nel settore, in particolare in materia di produttività.

Nel caso di mancata contrattazione di secondo livello, è opportuno adeguare l'importo mensile da erogare ai lavoratori.

Si demanda alla contrattazione di secondo livello la definizione delle modalità con le quali si svolge il lavoro nelle celle frigorifere (ad esempio: tempo di esposizione, accesso ed altro) e la relativa maggiorazione.

Art. 4 RELAZIONI SINDACALI

Il CCNL prevede una norma importante che valorizza il tema delle relazioni sindacali, ma che fino ad ora ha visto una limitata realizzazione. Sarà necessario un esame attento per eliminare duplicazioni e per rendere il dettato effettivo, realizzato ed esigibile.

Art. 4-bis APPALTI

Prevedere l'esclusione dagli appalti dei lavori svolti in azienda direttamente pertinenti l'attività produttiva propria della stessa, oltre che la manutenzione ordinaria continuativa.

In caso di cambio di appalto, l'azienda cessante, con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, comunicherà la cessazione della gestione dell'appalto alle RSU/RSA o alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL competenti per territorio, fornendo tutte le informazioni.

La Gestione subentrante – anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento – darà a sua volta formale comunicazione alle RSU/RSA o alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione dell'appalto.

In caso di cessazione di appalto a parità di termini, la gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, regolarmente iscritto da almeno quattro mesi sui libri paga-

matricola della Gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata garantendo, conseguentemente, la non interruzione del rapporto di lavoro.

Nel caso di variazione delle condizioni dell'appalto, si avvierà un tavolo di consultazione tra la gestione subentrante e le Organizzazioni Sindacali per valutarne l'impatto ai fini occupazionali.

Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego.

Art. 7 AMBIENTE E SALUTE

In sede aziendale

Primo alinea: "inserire nel registro i dati riferiti alle rotazioni".

È necessario prevedere la regolamentazione, dal punto di vista contrattuale, delle tutele a favore dei lavoratori che svolgono attività nelle cooperative in cui esiste una "comunità di sito", ossia un luogo in cui operano dipendenti sia della stessa cooperativa che di ditte terze di altri settori produttivi. Per tutti questi lavoratori si richiede eguale accesso ai vari servizi presenti in azienda. Si chiede, inoltre, di istituire gli RLS di sito, eletti da tutti i lavoratori presenti negli stabilimenti.

Art. 9 FORMAZIONE PROFESSIONALE

La formazione professionale è uno strumento di particolare importanza sia per le imprese che per i lavoratori. E' opportuno valutare quanto sinora fatto e prevedere nuovi percorsi, in particolare a livello regionale, in concomitanza dei nuovi PSR per il periodo 2014-2020.

Art.12 PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDI INTEGRATIVI

È opportuno prevedere per gli operai che la contribuzione del Filcoop sanitario sia a totale carico dell'azienda.

Per gli impiegati occorre rivedere la quota di partecipazione a carico dell'azienda.

Infine, si chiede di prevedere un giorno di permesso per i componenti dell'Assemblea del Filcoop pensionistico per partecipare alle convocazioni della stessa Assemblea.

Art. 19 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Si richiede il superamento dell'indennità di alta professionalità, prevista dall'articolo 20, mediante l'enucleazione di un nuovo livello professionale specifico.

Art. 20-bis INDENNITÀ DI CASSA

Si chiede di rivedere l'importo di tale indennità.

Art. 21 MANSIONI E CAMBIAMENTI DI QUALIFICA

Alla luce della nuova normativa, si chiede di definire, anche tramite gli opportuni rinvii alla contrattazione di secondo livello, attraverso accordi attuativi con le RSA/RSU e le OO.SS. territoriali, criteri certi ed obiettivi rispetto ad eventuali mutamenti di mansioni.

Art 22. ORARIO DI LAVORO

È opportuno riformulare il comma quattordici nel seguente modo:

“L’azienda potrà consentire, a richiesta dei dipendenti, la trasformazione, in tutto o in parte, di un certo numero di ore di straordinario in altrettante ore di riposo compensativo, fatte salve le relative maggiorazioni da pagare con la retribuzione del mese di effettuazione del lavoro straordinario.”

Si ritiene necessario regolamentare la distribuzione dell'orario di lavoro svolto in turni.

Art.23 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Rivisitazione dell'articolato contrattuale, in particolare lavoro supplementare, clausole elastiche e flessibili.

APPRENDISTATO e TEMPO DETERMINATO

È necessario effettuare una modifica dei testi contrattuali, alla luce delle ricadute della intervenuta legislazione nazionale.

Art.25 CONTRATTO DI INSERIMENTO

Si richiede l'eliminazione dell'articolo.

Art. 30 Il titolo diventa:

PERMESSI, CONGEDO MATRIMONIALE E PERMESSI STRAORDINARI

Prevedere un giorno di permesso in più al padre in caso di nascita, adozione o affidamento.

MATERNITÀ OBBLIGATORIA

In caso di congedo obbligatorio per maternità l’azienda integrerà al 100% la prestazione erogata dall’Istituto previdenziale.

Alla luce della nuova legislazione, occorre riordinare la regolazione contrattuale dei congedi parentali, prevedendo:

- la loro fruibilità su base oraria e non solo giornaliera;
- la retribuzione di due degli otto giorni annui di permesso per le malattie di ogni figlio.

Art. 45 QUADRI

Si propone l’adeguamento degli importi delle indennità di funzione.

Artt. 49 e 61 SCATTI DI ANZIANITÀ

Si chiede di rivedere gli importi degli scatti di anzianità degli impiegati fermi dal 1° gennaio 1987 e quelli degli operai fermi al 2006.

Art. 57 RIASSUNZIONE

Si richiede la modifica del secondo comma dell'art. 57, elevando a tre mesi il periodo di tempo utile per l'invio della richiesta scritta al datore di lavoro.

Art. 58 LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Al penultimo comma aggiungere: “E’ affidata alla contrattazione integrativa la richiesta di incrementare la percentuale del 10%”.

Si chiede di adeguare la percentuale di maggiorazione del lavoro festivo degli operai agricoli.

Art. 62 MALATTIA E INFORTUNIO

Si richiede l'armonizzazione dei trattamenti di malattia tra operai agricoli e florovivaisti.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Si propone di aggiornare l'accordo sottoscritto il 16 gennaio 1997 (allegato n°10 del CCNL) adeguandolo alle modifiche legislative intervenute (DLgs 81/2008, DLgs 106/2009) e prestando particolare attenzione alle malattie professionali, che anche a causa dell'innalzamento dell'età pensionabile, sono in costante aumento.

Si richiede, inoltre, che la formazione indirizzata ai lavoratori immigrati avvenga previa verifica della conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo e che essa venga effettuata tenendo conto delle differenze di genere.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Si chiede per il quadriennio un aumento economico, a parametro 111, di €115,00.

Si conviene che l'aumento dei minimi tabellari pattuito in sede di rinnovo del CCNL avrà comunque decorrenza, secondo le modalità stabilite dalle parti, dal giorno successivo alla scadenza del CCNL precedente.

CONTROLLI A DISTANZA

Alla luce della nuova legge sui controlli a distanza, è opportuno definire delle linee guida nazionali sulla materia. La verifica delle modalità applicative degli strumenti di controllo a distanza è affidata alle RSA/RSU e alle OO.SS. territoriali, attraverso apposite intese.

TUTELE OCCUPAZIONALI

Al fine di armonizzare e rafforzare i trattamenti, si chiede che per i nuovi assunti a tempo indeterminato, dopo un tempo definito, si attivino modalità di maggiori tutele occupazionali.

Per la procedura prevista dalla legge 223/91, in caso di messa in mobilità dei lavoratori, occorre prevedere l'integrale rispetto delle norme in essa contenute.

DISTACCO INTERNAZIONALE

Prevedere che ai lavoratori provenienti da Stati membri dell'UE o da Paesi terzi, a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto assunti dalle cooperative agricole, devono essere applicate le clausole contrattuali e le disposizioni di legge vigenti in Italia.