

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
INDUSTRIA ALIMENTARE**

PREMESSA

Mentre l'Italia ancora accusa i danni arrecati all'economia ed alla società da troppi anni di crisi - alla quale l'industria alimentare, tuttavia, ha reagito meglio degli altri settori manifatturieri - sono sempre più avvertibili nel Paese ed in Europa i segnali della ripresa.

Il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle imprese dell'alimentazione cade in questo complesso e delicato momento di transizione dalla recessione non ancora definitivamente alle spalle e la crescita ancora da consolidare, proprio per questo può e deve essere, nell'anno di EXPO, l'occasione per porre la cultura e la produzione alimentare italiana al centro delle politiche nazionali e continentali dello sviluppo.

La contrattazione collettiva dell'organizzazione e delle condizioni del lavoro, della professionalità e dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori deve essere una fondamentale opportunità per l'intera industria alimentare, per stimolare gli investimenti produttivi ed in tecnologia, assieme alla creazione di nuovi e più stabili posti di lavoro, per coniugare l'aumento della produttività e dell'efficienza delle aziende con il miglioramento delle tutele sociali e contrattuali del lavoro, per diffondere l'innovazione dei prodotti e dei processi e ridurre la frammentazione che esclude troppe imprese alimentari dalle possibili e necessarie economie di scala.

Fai Cisl - Flai Cgil - Uila Uil, perciò, confermano la comune volontà di rinnovare unitariamente il CCNL, nel quadro dell'articolazione su due livelli della contrattazione di categoria, rafforzando il carattere solidaristico, coinvolgendo i lavoratori nel negoziato e nella verifica dei suoi esiti, nei modi previsti dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10/01/2014 e nel rispetto dell'accordo di Fai Cisl - Flai Cgil - Uila Uil del 12 giugno 2014.

RELAZIONI INDUSTRIALI

La qualità del lavoro condiziona e misura la qualità della produzione e dei prodotti, così come il confronto col sindacato ed il coinvolgimento dei lavoratori sono uno dei presupposti dell'innovazione produttiva e dell'efficienza dell'impresa.

Si chiede, perciò, di inserire in una specifica sezione del CCNL un sistema permanente di formazione congiunta per la migliore e più condivisa conoscenza del contesto economico e produttivo dell'industria alimentare e della sua evoluzione settoriale e territoriale.

Si chiede, inoltre, che tutti i lavoratori a qualsiasi titolo e con qualsiasi rapporto di lavoro utilizzati dall'impresa siano coinvolti nei programmi aziendali di formazione professionale, fermo restando che ad ognuno debbano essere riconosciute e debitamente certificate le competenze e le conoscenze professionali acquisite nel tempo.

Si chiede, inoltre, la costituzione nell'ambito dell'Ente Bilaterale di un osservatorio e di una banca dati contrattuale in cui raccogliere tutte le informazioni utili per garantire la corretta applicazione e l'effettiva esigibilità degli accordi collettivi in tutte le aziende ed in ogni settore dell'industria alimentare.

Il valore del CCNL si misura anche in base alla effettiva difesa dei diritti dei lavoratori e alla regolamentazione del mercato, ciò significa anche applicare il CCNL del settore alimentare a tutti i lavoratori utilizzati lungo la stessa filiera produttiva degli stabilimenti, prevedendo in caso di cambio di appalto, la garanzia della continuità occupazionale, assieme all'intera anzianità di lavoro maturata.

CERTIFICAZIONE ETICA DELLE AZIENDE

Al fine di rendere sempre più obiettiva ed affidabile la certificazione etica delle imprese dell'alimentazione, in particolare dei grandi gruppi multinazionali, si chiede che le procedure di accreditamento, siano affidate quanto più possibile a soggetti ed organismi terzi, prevedendo la consultazione obbligatoria delle RSU e la specifica certificazione nel rispetto delle norme contrattuali del settore (SA8000).

Si ritiene utile ribadire che ai lavoratori provenienti da Stati Membri dell'UE o da Paesi terzi, a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto utilizzati da imprese alimentari, devono essere applicate le clausole contrattuali e le disposizioni di legge vigenti in Italia, coinvolgendo i CAE e fornendo periodicamente le opportune informazioni ai Coordinamenti Nazionali di Gruppo.

Si chiede, infine, di convenire un codice nazionale di comportamento contro le molestie ed il mobbing nei luoghi di lavoro.

ASSETTI CONTRATTUALI

La certezza e la duttilità del sistema delle relazioni industriali sono da molti anni un valore aggiunto, sociale e produttivo, dell'industria alimentare, un fattore strategico dello sviluppo sul quale, proprio nei momenti di maggiore difficoltà per l'economia, occorre investire maggiormente.

E' essenziale, a tal fine, che il CCNL non solo promuova e garantisca la diffusione e la migliore articolazione della contrattazione collettiva di secondo livello, ma anche e soprattutto che ne precisi con certezza i modi, i soggetti, i contenuti, le cadenze e le prerogative negoziali.

Si chiede, pertanto, di concordare e condividere le linee guida utili e necessarie, in coerenza con il Testo Unico sulla rappresentanza, ad assicurare il corretto e tempestivo svolgimento della contrattazione integrativa aziendale/territoriale e di filiera, ed a valorizzare le migliori esperienze finora maturate. Nell'ottica di una ancor maggiore valorizzazione ed estensione della contrattazione di secondo livello, si conviene di individuare delle aree omogenee suddivise per settori merceologici.

Si chiede inoltre di riconoscere il diritto di assemblea retribuita anche nelle aziende con meno di 10 dipendenti e di istituire i rappresentanti sindacali di bacino attribuendo loro i permessi retribuiti previsti dal CCNL.

Si chiede la modifica all'art. 55 lettera "B" – "... A partire dal 1 dicembre 2015".

Nel quadro del rafforzamento degli assetti e delle sedi della contrattazione di categoria da convenire nell'accordo di rinnovo, la vigenza del CCNL può essere estesa a 4 anni e le richieste di seguito presentate sono formulate in questa prospettiva.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – MERCATO DEL LAVORO

Disciplina dei rapporti a tempo determinato

Fermo restando l'applicazione delle disposizioni di legge e di contratto sul diritto di precedenza riconosciuto ai lavoratori stagionali ed a termine per l'assunzione a tempo indeterminato, si chiede di riordinare l'intera struttura delle tipologie contrattuali utilizzate dalle imprese dell'alimentazione, al fine di convenire, tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata ed anche ricorrendo al meccanismo delle “vasche comunicanti”, programmi e percorsi certi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a qualsiasi titolo precari.

Part time

Si chiede di elevare il limite percentuale dei lavoratori che possono accedere alla trasformazione del loro contratto di lavoro da full time a part time e di riconoscere a quanti ne facciano motivata richiesta il diritto alla temporanea e reversibile trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Passaggio di livello per mutamento di mansioni

Alla luce della nuova normativa si chiede di definire, anche tramite gli opportuni rinvii alla contrattazione di secondo livello, attraverso accordi attuativi con le RSU assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il C.C.N.L., criteri certi ed obiettivi:

- per il mutamento di mansioni nell'ambito del livello di appartenenza;
- per il temporaneo affidamento di mansioni rientranti nel livello immediatamente inferiore a quello di appartenenza con la conservazione della retribuzione maturata;
- per il definitivo passaggio al livello superiore di inquadramento dei lavoratori che ne abbiano svolto le mansioni per almeno tre mesi.

ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Orario di lavoro

Fermo restando il rinvio alla contrattazione aziendale con le RSU dei modi e delle procedure di godimento dei ROL, si chiede che nei siti in cui il lavoro sia organizzato a scorrimento dei riposi su 21 turni settimanali, senza produzioni aggiuntive domenicali, per la sola domenica di Pasqua siano riconosciute ai lavoratori interessati 8 ore aggiuntive di ROL.

Si chiede, inoltre, di concordare specifici protocolli nazionali sul telelavoro e sul lavoro agile, con rimandi per l'applicazione alla contrattazione di secondo livello attraverso appositi accordi aziendali.

Nell'ottica di un'armonizzazione delle norme riferite al riposo per i pasti di cui all'art. 32, si richiede il superamento della nota a verbale.

INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DAL LAVORO – DIRITTI E TUTELE

I tempi di conciliazione di vita e di lavoro hanno segnato la storia della contrattazione nazionale e di secondo livello del settore alimentare e, quindi, anche 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 possibilità di usufruire del congedo parentale fino a 14 anni di vita del figlio;
- Il riconoscimento di 1 giorno in più di congedo per la malattia del figlio fra 3 e 10 anni;
- La retribuzione di almeno due dei giorni di permesso per malattia del figlio;

- Il riconoscimento alle lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati di un periodo di congedo retribuito di sei mesi;
- Il computo ad evento e non ad anno del permesso retribuito di quattro giorni lavorativi in caso di decesso di un familiare;
- L'obbligo da parte delle aziende di avviso 30 giorni prima della scadenza del periodo di comporto.

WELFARE CONTRATTUALE

Si ritiene utile consolidare e sviluppare il sistema delle tutele bilaterali di categoria. A tal fine si richiede:

- 1) La costituzione di un sistema mutualistico a carico delle imprese che possa garantire ai lavoratori licenziati a due anni dalla pensione una adeguata integrazione a quanto previsto dalla NASPI da realizzarsi attraverso una specifica contrattazione;
- 2) La esclusione definitiva di ogni contribuzione al Fondo FASA da parte dei lavoratori e di ricomprendere il convivente nel nucleo familiare avente diritto alle prestazioni;
- 3) L'estensione del fondo FASA a quei lavoratori a tempo determinato che abbiano svolto almeno 6 mesi di lavoro nell'anno solare anche non continuativi;
- 4) L'utilizzo da parte delle risorse oggi finalizzate alla Cassa Vita, a favore della integrazione della indennità dell'INPS per periodi di astensione facoltativa; tale indennità va erogata in tutti i casi in cui la stessa venga erogata da parte dell'INPS;
- 5) La condivisione di un "avviso comune" da sottoporre al legislatore per estendere alle tutele ed alle prestazioni integrative regolate dalla contrattazione collettiva la defiscalizzazione attualmente riservata alle sole elargizioni unilaterali dell'azienda.

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO

In un sempre maggior numero di aziende alimentari esiste una vera e propria "comunità di sito", formata dai lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda e dai dipendenti delle ditte terze, appartenenti ad altri settori produttivi e ad altri comparti contrattuali, che operano all'interno dell'azienda alimentare.

Occorre, perciò, regolare in via contrattuale le comuni tutele e prerogative di queste "comunità di sito" assicurando a tutti i lavoratori che comunque rendono la loro prestazione nell'ambito dell'impresa alimentare, alle sue dirette dipendenze o meno, eguale accesso ai servizi aziendali, come la mensa, il trasporto, il lavaggio degli abiti, etc.

Si chiede, perciò, l'istituzione dei RLS di sito, eletti da tutti i lavoratori a qualsiasi titolo presenti nello stabilimento e di prevedere le opportune forme di raccordo tra i RLS di Gruppo ed i Coordinamenti Nazionali delle RSU. Si chiede, inoltre, di convenire le iniziative e le misure cautelari necessarie a prevenire tutte le minacce alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori, con particolare attenzione ai rischi da stress da lavoro correlato.

Si chiede che, al fine di assicurare la migliore attuazione del Documento Valutazione Rischi (DVR), siano attribuite ai RLS ulteriori 8 ore di permesso retribuito. 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 video controllo è affidata alle Rsu assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il C.C.N.L., attraverso apposite intese.

VV.PP.

Si chiede l'aumento dei massimali assicurativi in cifra fissa. Inoltre, si chiede la costituzione di una commissione paritetica per la più complessiva rivisitazione del Protocollo Aggiuntivo, che tenga conto delle innovazioni organizzative e professionali intervenute nelle reti e nelle attività di vendita, nonché delle norme sulla rappresentanza e delle nuove tecnologie sul controllo a distanza.

ARMONIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DEI LICENZIAMENTI

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.

AUMENTI SALARIALI

Nel rinnovato contesto economico europeo la politica e la dinamica del salario devono contribuire all'espansione della domanda interna e a contrastare le pressioni deflattive sull'economia nazionale, a stimolare la competitività delle imprese e la loro capacità di creare lavoro stabile e qualificato, accompagnando, con coerenza, la crescita del Paese.

È in questa ottica che si chiede:

- L'aumento di euro 150 mensili del minimo tabellare del parametro 137;
- L'esplicita esclusione di ogni assorbimento degli aumenti contrattuali nei superminimi individuali e collettivi.
- L'aumento di 100 euro mensili dell'indennità Quadro.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE DEGLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA OLEARIA E MARGARINIERA

Riteniamo sia necessario verificare l'armonizzazione dell'avvenuta unificazione tra i due contratti nazionali di lavoro dell'industria alimentare e quello degli oli e margarine per quanto riguarda gli aspetti normativi, retributivi e di inquadramento.