

Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria alimentare

PREMESSA

Il settore alimentare, già nel 2011, è uscito dalla congiuntura che dal 2008 ha segnato l'economia globale e quella del nostro Paese. Un trend positivo che ha portato il valore aggiunto del settore, negli ultimi anni, a superare di 6 punti percentuali i livelli precrisi, consolidando così una ripresa delle produzioni e del mercato che continua tutt'oggi.

Infatti, il settore alimentare si è distinto per una performance superiore alla media degli altri comparti, facendo registrare un aumento della produttività del 4,9% accompagnata dal quasi raddoppio del valore dell'export negli ultimi 10 anni.

In termini di fatturato il settore, grazie anche alle positive scelte compiute nello scorso rinnovo del CCNL industria alimentare, ha fatto segnare il miglior risultato negli ultimi 10 anni, raggiungendo ricavi per 140 mld di Euro.

Risultati positivi, che non sarebbe stato possibile conseguire senza le buone relazioni sindacali che caratterizzano da sempre il settore e, soprattutto, senza il fondamentale contributo e apporto delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto. I quali, però, da un lato, non hanno goduto, in termini generali, di una adeguata redistribuzione della ricchezza prodotta attraverso i salari di produttività, e, dall'altro, sono stati penalizzati da una serie di politiche economiche nazionali che non hanno incentivato gli investimenti né ridotto il cuneo fiscale né promosso forme di welfare pubblico, andando così a ledere sensibilmente il loro reddito.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono quindi che il rinnovo del CCNL rappresenta una occasione importante per contribuire allo sviluppo economico e sociale del Paese, individuando soluzioni contrattuali in grado di realizzare migliori ed innovative tutele delle lavoratrici e dei lavoratori accompagnato da una politica salariale espansiva.

Allo stesso modo, l'evoluzione tecnologica, così come, la digitalizzazione dei processi e l'informatizzazione e automazione degli apparati produttivi, richiedono la messa in atto di politiche di settore e previsioni contrattuali innovative volte ad adeguare l'organizzazione del lavoro, migliorare le tutele sociali e incrementare l'occupazione e l'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tutto ciò, con l'obiettivo condiviso di coniugare il rafforzamento della competitività e della produttività delle imprese con il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle persone che operano nell'industria alimentare italiana.

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, confermano la comune volontà di rinnovare unitariamente il CCNL, nel solco di quanto indicato nell'Accordo Interconfederale, cd. "Patto per la fabbrica" del 9 marzo 2018, che ha messo in evidenza il ruolo e il protagonismo delle Parti sociali, quali corpi intermedi di rappresentanza fondamentali per la crescita e lo sviluppo socio-economico del nostro Paese. Quindi nel riconfermare l'articolazione su due livelli di contrattazione del settore, vi è la necessità di rafforzare il carattere solidaristico e inclusivo, coinvolgendo i lavoratori

nel negoziato e nella verifica degli esiti, secondo le modalità dell'art. 7 del vigente CCNL e dell'accordo di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil del 12 giugno 2014.

RELAZIONI INDUSTRIALI

La qualità del lavoro è una delle condizioni imprescindibili per conseguire una produzione di qualità in grado di competere su mercati globali. Infatti, nonostante il forte valore aggiunto del brand dei prodotti italiani, in generale, e del Made in Italy, in particolare, se non vengono messe in atto procedure di innovazione e di ricerca, accompagnate da previsioni contrattuali volte ad implementare e ad uniformare verso l'alto le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, si corre il rischio di incorrere in una involuzione delle produzioni, ledendo così la competitività delle imprese e favorendo, di conseguenza, l'incremento di prodotti a bassa qualità.

In quest'ottica, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono fondamentale rafforzare il sistema di relazioni industriali e il ruolo delle Parti Sociali come scelta strategica per far fronte alle nuove sfide e opportunità legate allo sviluppo di "Impresa 4.0" e della digitalizzazione dei processi.

Si richiede, pertanto, l'avvio di un percorso sperimentale, a livello aziendale, volto ad incrementare, codificare e specificare le pratiche di coinvolgimento e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze, non solo all'organizzazione del lavoro, ma anche alle scelte strategiche delle imprese che hanno ricadute rilevanti sull'occupazione e sulla sostenibilità economica, sociale ed ambientale dei siti produttivi, attraverso un processo d'informazione e confronto preventivo ed esauriente con la RSU e le OO.SS.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ribadiscono, poi, che l'attuale composizione del personale operante all'interno degli stabilimenti dell'industria alimentare sempre più assume le caratteristiche di una "comunità di sito"; composta sia da lavoratrici e lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda sia da dipendenti di ditte terze appartenenti ad altri settori produttivi e ad altre aree contrattuali, che svolgono attività di supporto alla produzione.

Per questi motivi, si propone di definire una parte specifica del contratto nazionale che possa ricomprendere nel campo di applicazione del CCNL industria alimentare tutti quei lavoratori che svolgono la loro attività in maniera continuativa all'interno del perimetro aziendale avviando una fase sperimentale di accordi per concretizzare un processo di re-internalizzazione di alcune fasi lavorative, oggi esternalizzate.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono, comunque, importante individuare una serie di diritti trasversali che devono essere attribuiti a tutto il personale afferente alla "comunità di sito", in particolare, quelli relativi alla formazione, alla disponibilità della mensa, alla salute e sicurezza, alla rappresentanza sindacale, al welfare e alla retribuzione di produt-



tività, alle misure in favore della genitorialità e a quelle rivolte alla cura delle persone.

Sempre nell'ottica di migliorare l'inclusione dei lavoratori presenti nel sito e dipendenti da aziende in appalto, occorre prevedere, in caso di cambio di appalto, la garanzia della continuità occupazionale e la definizione e applicazione della clausola sociale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Lo sviluppo e la corretta gestione dell'organizzazione del lavoro devono necessariamente coinvolgere sempre più gli aspetti di partecipazione e responsabilità dei lavoratori e delle OO.SS, anche dal punto di vista economico e produttivo.

A tal fine bisogna far emergere, tramite azioni mirate e concordate fra le Parti, tutte le potenzialità e le giuste prerogative in termini di competitività, benessere organizzativo, sviluppo e investimento nel capitale umano.

È necessario riesaminare l'adeguatezza delle attuali declaratorie e rivedere il sistema di classificazione e inquadramento contemplando anche lo sviluppo di un modello a fasce, incentrandolo sul concetto di ruolo anziché su mansioni e funzioni; prevedere anche una orizzontalizzazione delle carriere e delle retribuzioni che, nell'ambito della stessa fascia, tenga conto della effettiva professionalità dei lavoratori, con l'obiettivo di rivedere la distinzione operai-impiegati.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Date le caratteristiche specifiche dell'industria alimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono opportuno ricercare soluzioni contrattuali volte:

- ad ampliare la possibilità del ricorso al lavoro stagionale sulla linea di quanto stabilito nella specifica intesa sottoscritta il 17 marzo del 2008;
- a riconoscere il diritto di precedenza anche per le assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato, in somministrazione e in parttime.

Inoltre, vanno ricercate strategie condivise per favorire attraverso la contrattazione l'occupabilità dei lavoratori, anche stagionali, anche tramite la ricollocazione e mobilità aziendale. In questa logica un ruolo decisivo lo assumono le politiche per la formazione.

Vanno definiti strumenti e percorsi per avviare una fase di sperimentazione che faciliti la transizione tra formazione e occasioni di lavoro, coniugando specificità e know-how del nostro sistema produttivo per favorire e orientare percorsi di studio in linea con le realtà lavorative e le competenze necessarie, sicuro investimento sulla crescita di capitale umano formato.

Un approccio non solo culturale ma che mette le basi ad un cambiamento di paradigma nella relazione tra scuola e mondo del lavoro. In tale contesto vanno poi affinati e promossi percorsi di formazione d'ingresso, definendo contrattualmente i tirocini formativi e l'apprendistato duale.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il nostro settore è particolarmente soggetto a innovazioni, automazione e digitalizzazione, con ricadute sull'organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali. Occorre, anche attraverso i fondi interprofessionali, incrementare il ricorso alla formazione professionale continua per le lavoratrici e i lavoratori. In quest'ottica, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil propongono di riconoscere il diritto soggettivo alla formazione, favorendo l'accesso di tutto il personale ai programmi di formazione professionale e riconoscendo a ciascun lavoratore almeno 8 ore di formazione continua annua.

Pertanto, in tema di formazione vanno consolidate prassi efficaci di coinvolgimento preventivo delle RSU e delle OO.SS. in tutte le fasi del processo – analisi dei bisogni, progettazione, erogazione, valutazione – con l'obiettivo di un investimento costante e permanente. Per realizzare tale processo va previsto che una delle RSU assuma la responsabilità di delegato alla formazione prevedendo ulteriori apposite agibilità.

ORARIO DI LAVORO

Anche nelle imprese del settore alimentare, per alcune attività e funzioni, si è diffuso, e continua a diffondersi, il ricorso al lavoro a distanza, come il telelavoro e lo smart working. L'esperienza dimostra che aziende che hanno adottato questi sistemi non solo non hanno visto diminuire la propria produttività ma hanno potuto constatare un miglioramento del benessere lavorativo dei propri dipendenti. Proseguendo in questo percorso, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di prevedere, a livello nazionale, una copertura dei costi aggiuntivi sostenuti dai dipendenti che svolgono lavoro a distanza.

In tutte le realtà nelle quali i lavoratori sono chiamati a rapporti di connessione in remoto, si ritiene, inoltre, indispensabile normare a livello aziendale il diritto alla disconnessione.

Per i lavoratori turnisti, interessati da calendari annui a forte impatto di flessibilità, si richiede un ulteriore aumento dei ROL di 8 ore annue.

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

GENERAZIONI AL LAVORO

Nella consapevolezza degli impatti organizzativi e sociali della vigente normativa pensionistica, occorre condividere strumenti di gestione del lavoro che possano armonizzare le diverse condizioni soggettive generazionali dei lavoratori, le aspirazioni occupazionali dei giovani e la difficoltà delle generazioni più mature di fronteggiare la flessibilità della prestazione. È opportuno, quindi, trovare soluzioni negoziali che possano garantire il governo "socialmente sostenibile" di tali dinamiche.

Esse dovranno essere finalizzate a facilitare processi di innovazione dell'organizzazione aziendale, orientate all'integrazione e collaborazione di diverse generazioni al lavoro.

Dentro un percorso negoziale definito, compatibile con le norme del sistema previdenziale e in applicazione di quanto previsto in materia nell'articolo 41 del Dlgs 148/2015, si richiede la definizione di un apposito accordo quadro per aiutare la realizzazione di processi aziendali di ricambio generazionale e di affiancamento professionale, individuando, oltre a specifiche modalità di flessibilità oraria, anche appositi percorsi formativi.

SALUTE E SICUREZZA

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil ritengono informazione, formazione e partecipazione i punti su cui intervenire per un ruolo più incisivo ed efficace dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni e per il miglioramento effettivo dell'ambiente di lavoro. A tal fine, si richiede:

- l'istituzione della giornata della sicurezza da utilizzare anche come momento di confronto fra i vari RLS, situati in posti di lavoro diversi, con i RSPP dell'azienda;
 - per gli RLS, ulteriori 8 ore mensili di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli oggi previsti dalla legge e dal contratto;
 - di costituire un coordinamento di tutti gli RLS delle aziende che hanno dipendenti nella comunità di sito;
 - di portare da una a due la frequenza delle riunioni periodiche fra tutti gli attori della prevenzione, dal RLS al medico competente ed al Responsabile del Servizio di Prevenzione;
- 

- di far partecipare gli RLS ad ogni eventuale ispezione degli Organismi di Vigilanza e portare a loro conoscenza le relative determinazioni.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DI VITA

I tempi di conciliazione di vita e di lavoro hanno segnato la qualità della contrattazione nazionale e di secondo livello del settore alimentare. Nell'ottica di un ulteriore avanzamento delle tutele, si richiede:

- di prevedere 16 ore di permesso retribuito per la malattia del figlio da 0 a 12 anni;
- 8 ore per assistere i genitori non autosufficienti;
- su richiesta della lavoratrice interessata, un prolungamento di esenzione dal lavoro notturno fino ad un massimo di 24 mesi, a partire dal compimento dei 3 anni di età del proprio figlio;
- la possibilità di usufruire del congedo parentale fino a 14 anni di vita del figlio;
- il riconoscimento del congedo per la malattia del figlio fino a 12 anni;
- 15 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo.

Si richiede, inoltre, di prevedere che negli accordi di II livello si possano regolamentare forme di convertibilità degli straordinari, indennità di varia natura e premi di produzione in ore di permessi per assistere figli minori o genitori non autosufficienti.

WELFARE CONTRATTUALE

Per una migliore gestione e un incremento delle prestazioni di welfare del settore e al fine di ottenere prestazioni aggiuntive relative anche alle necessità delle imprese, alle nuove esigenze di staffetta generazionale, di formazione, di cura della persona e di genitorialità condivisa, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono non più rinviabile l'attivazione, con relativo finanziamento, dell'EBS (Ente Bilaterale Settore Industria Alimentare) così come previsto dall'art. 1 bis del vigente Ccnl, aggiornando e potenziando le funzioni ivi previste.

Si ritiene utile, inoltre, consolidare e rafforzare il sistema delle tutele integrative di categoria. A tal fine si richiede:

- **Fasa:**
 - aumento di 2 Euro a carico dell'azienda ed esclusione definitiva di ogni contribuzione al FASA da parte delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - riduzione del periodo lavorativo per l'accesso alle prestazioni dei dipendenti a tempo determinato;
 - inclusione dei dipendenti in aspettativa senza retribuzione tra gli aventi diritto alle prestazioni.

- **Cassa rischio vita, Fondo sostegno maternità/paternità ed EBS:** incrementare di 1 Euro ciascuno il versamento mensile a carico dell'azienda.

- **Alifond:** aumento fino al 2% del contributo a carico dell'azienda;

- **VV.PP.:** l'aumento dei massimali assicurativi in cifra fissa e di rivedere e aggiornare il protocollo aggiuntivo previsto dal CCNL, a partire dalla loro classificazione.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono che le prestazioni previste dagli articoli 1-bis, 74-ter e 74-quater, così come quelle indicate negli allegati 36, 39 e 40, del presente CCNL costituiscono un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca a tale sistema e non versi la relativa contribuzione - il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

Si richiede, comunque, che il datore di lavoro che omette di versare tale contribuzione, a decorrere dal 1° gennaio 2020, sia tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione pari a 20 Euro mensili.

AUMENTI SALARIALI

Nel contesto economico nazionale ed europeo la dinamica del salario deve contribuire all'espansione della domanda interna e a contrastare le pressioni deflative dell'economia nazionale, deve stimolare la competitività delle imprese e la loro capacità di creare lavoro stabile e qualificato, accompagnando con coerenza la crescita del Paese, anche alla luce dell'accordo di CGIL – CISL – UIL - Confindustria del 9 marzo 2018. Nel settore dell'industria alimentare abbiamo assistito, a fronte di performance superiori alla media degli altri comparti produttivi, ad una insufficiente redistribuzione della ricchezza prodotta. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono, invece, essenziale, soprattutto in questa fase economica, non solo tutelare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, ma incrementare il loro potere di spesa al fine di rilanciare i consumi e, con essi, la produzione e l'occupazione. I dati a tal fine disponibili non possono, però, tener conto delle dinamiche dell'anno in corso, le quali dovranno essere, quindi, verificate prima dell'avvio del negoziato.

Visti i positivi risultati del settore, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono opportuno avanzare una richiesta di aumento salariale pari a 205 Euro (a parametro 137) per il prossimo quadriennio.

Inoltre, si richiede di aumentare di 100 Euro l'indennità di quadro e di aumentare il valore dell'elemento di garanzia retributiva di cui all'art. 55 del CCNL, rivedendone la disciplina al fine di migliorarne l'efficacia e l'esigibilità.

REGOLAMENTO CCNL INDUSTRIA E COOPERAZIONE ALIMENTARE

FAI - FLAI - UILA Nazionali elaborano la proposta di Piattaforma da consegnare ai Comitati Direttivi Nazionali

- 1) I Direttivi regionali, o le Segreterie Regionali e le Segreterie Territoriali unitariamente convocate, definiscono gli orientamenti per la gestione della fase di consultazione, i tempi per lo svolgimento della consultazione, la data per la riunione dei Direttivi regionali unitari che deve concludere la fase della consultazione.
- 2) Sulla base delle indicazioni regionali, a livello territoriale si definiranno piani e date delle assemblee aziendali, di reparto, di quelle interaziendali per le piccole imprese. Andranno programmate riunioni dei lavoratori delle filiali, dei depositi, e dei Viaggiatori e piazzisti.
- 3) La responsabilità della gestione della consultazione è affidata alle strutture sindacali ai vari livelli ed alle RSU.
- 4) Assemblee: per favorire la massima partecipazione dei lavoratori e il massimo approfondimento le assemblee vanno organizzate in modo da avere come unico punto all'ordine del giorno il tema del rinnovo del CCNL. A tal fine ed in particolare nelle realtà maggiormente significative, dovranno prevedersi assemblee di reparto, area, uffici, ed anche in relazione a particolari figure professionali (impiegati, tecnici, quadri, viaggiatori).



Le assemblee sono convocate congiuntamente dalle segreterie territoriali.

In ogni assemblea viene nominata una Presidenza che ha il compito di garantire lo svolgimento dei lavori e di redigere il verbale da sottoporre al voto dell'assemblea.

L'ipotesi di piattaforma va distribuita preventivamente ai lavoratori.

Il verbale dovrà riportare l'approvazione o meno della piattaforma nel suo complesso.

Dovrà riportare inoltre le risultanze del dibattito, le eventuali proposte integrative, abrogative e/o sostitutive, nonché il numero dei lavoratori dipendenti dall'azienda, il numero dei partecipanti e quello degli intervenuti.

Il verbale finale è posto in votazione per alzata di mano.

Qualora lo richieda il 20% dei lavoratori, si procede al voto segreto. In tal caso, le Segreterie Territoriali provvederanno a predisporre quanto necessario per le votazioni (urne, schede, e quanto necessario per l'espressione segreta del voto).

Il voto deve essere espresso entro e non oltre le 48 ore dall'avenuta assemblea e si articolerà come essa si è svolta (unica assemblea, per reparto ecc.).

Copia dei verbali dovrà essere rimessa nella sua completezza alle Organizzazioni Sindacali, Territoriali, Regionali e Nazionali.

DIRETTIVI REGIONALI

Al termine delle assemblee di consultazione i Direttivi regionali convocati unitariamente, o attivi regionali, dove concordato, predisporranno congiuntamente un verbale con la valutazione politica delle indicazioni emerse dalle assemblee e gli eventuali emendamenti alla bozza di piattaforma approvati a livello regionale ed eleggeranno unitariamente i delegati all'Assemblea Nazionale (vedi allegato).

Solo gli emendamenti contenuti nei verbali regionali saranno valutati dall'apposita commissione nazionale.

I Direttivi regionali dovranno riunirsi entro il 5 aprile ed entro la stessa data i verbali approvati dovranno essere inviati a Fai - Flai - Uila Nazionali.

COMMISSIONE NAZIONALE

Una commissione costituita da Fai, Flai e Uila nazionali effettuerà l'esame degli emendamenti presenti nei verbali dei Direttivi o attivi regionali come sopra richiamato.

I verbali ed i documenti dei Direttivi e attivi regionali dovranno per-

venire alle Organizzazioni Sindacali Nazionali entro la data suindicata (5 aprile 2019). Non verranno esaminati verbali e documenti che pervengano oltre la data prevista.

ASSEMBLEA NAZIONALE PER L'APPROVAZIONE DELLA PIATTAFORMA

Si riunisce a Roma nei giorni 11 e 12 aprile 2019 per l'approvazione conclusiva delle piattaforme.

È composta dagli organismi dirigenti di Fai, Flai e Uila e da 300 delegati eletti nei Direttivi regionali.

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali, sulla base del lavoro svolto dalla commissione, formulano la proposta conclusiva di piattaforma.

All'Assemblea possono essere ripresentati solo gli emendamenti approvati dai Direttivi o attivi regionali, se respinti dalla commissione e se i proponenti non si ritengono soddisfatti della risposta.

Le Segreterie nazionali valuteranno l'eventualità di una riconvocazione dell'Assemblea durante la fase negoziale.

DELEGAZIONE TRATTANTE

Nella medesima sede dell'11-12 aprile, l'Assemblea Nazionale su proposta delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, procederà all'elezione delle delegazioni trattanti per il rinnovo dei due CCNL dell'Industria Alimentare e della Cooperazione Alimentare.

Le delegazioni di trattativa saranno composte dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali e rispettivamente da:

- per l'Industria Alimentare, più 60 strutture e 60 delegati,
- per la Cooperazione di trasformazione, più 15 strutture e 15 delegati, ripartiti pariteticamente tra Fai, Flai e Uila.

CONSULTAZIONE SULL'IPOTESI DI ACCORDO

L'approvazione complessiva di entrambe le ipotesi di Accordo verrà, quindi, sottoposta alle assemblee dei lavoratori, da effettuarsi con le stesse procedure delle assemblee di consultazione sulla piattaforma con le modalità previste dalle intese interconfederali, e dalle rispettive normative contrattuali, relative alle due aree.

Schema di partecipazione dei delegati **FAI, FLAI, UILA** all'Assemblea Nazionale per l'approvazione della Piattaforma

REGIONI	N. DELEGATI	REGIONI	N. DELEGATI
Piemonte	18	Umbria	9
Val D'Aosta	3	Lazio	18
Liguria	6	Abruzzo	9
Lombardia	45	Molise	6
Friuli	9	Campania	27
Alto Adige	3	Puglia	12
Trentino	6	Basilicata	9
Veneto	33	Calabria	6
Emilia-Romagna	39	Sicilia	12
Toscana	15	Sardegna	6
Marche	9	Totale	300

N.B.: L'assemblea nazionale è composta dagli organismi Direttivi nazionali di Fai, Flai e Uila e da 300 delegati suddivisi unitariamente secondo il presente schema. I regionali dovranno inviare alle Organizzazioni sindacali Nazionali gli elenchi dei delegati individuati.





Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle cooperative di trasformazione alimentare

PREMESSA

Il settore alimentare, già nel 2011, è uscito dalla congiuntura che dal 2008 ha segnato l'economia globale e quella del nostro Paese. Un trend positivo che ha portato il valore aggiunto del settore, negli ultimi anni, a superare di 6 punti percentuali i livelli precrisi, consolidando così una ripresa delle produzioni e del mercato che continua tutt'oggi.

Infatti, il settore alimentare si è distinto per una performance superiore alla media degli altri comparti, facendo registrare un aumento della produttività del 4,9 % accompagnata dal quasi raddoppio del valore dell'export negli ultimi 10 anni.

In termini di fatturato il settore, grazie anche alle positive scelte compiute nello scorso rinnovo del CCNL per i dipendenti delle cooperative di trasformazione alimentare, ha fatto segnare il miglior risultato negli ultimi 10 anni, raggiungendo ricavi per 140 mld di Euro.

Risultati positivi, che non sarebbe stato possibile conseguire senza le buone relazioni sindacali che caratterizzano da sempre il settore e, soprattutto, senza il fondamentale contributo e apporto delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto. I quali, però, da un lato, non hanno goduto, in termini generali, di una adeguata redistribuzione della ricchezza prodotta attraverso i salari di produttività, e, dall'altro, sono stati penalizzati da una serie di politiche economiche nazionali che non hanno incentivato gli investimenti né ridotto il cuneo fiscale né promosso forme di welfare pubblico, andando così a ledere sensibilmente il loro reddito.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono quindi che il rinnovo del CCNL rappresenta una occasione importante per contribuire allo sviluppo economico e sociale del Paese, individuando soluzioni contrattuali in grado di realizzare migliori ed innovative tutele delle lavoratrici e dei lavoratori accompagnato da una politica salariale espansiva.

Allo stesso modo, l'evoluzione tecnologica, così come, la digitalizzazione dei processi e l'informatizzazione e automazione degli apparati produttivi, richiedono la messa in atto di politiche di settore e previsioni contrattuali innovative volte ad adeguare l'organizzazione del lavoro, migliorare le tutele sociali e incrementare l'occupazione e l'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tutto ciò, con l'obiettivo condiviso di coniugare il rafforzamento della competitività e della produttività delle imprese con il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle persone che operano nel settore alimentare.

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, confermano la comune volontà di rinnovare unitariamente il CCNL, nel solco di quanto indicato nell'Accordo Interconfederale sulle linee guida per la riforma delle relazioni industriali tra CGIL, CISL, UIL e AGCI, CONFCOOPERATIVE e LE-

GACCOOP del 12 dicembre 2018, che ha messo in evidenza il ruolo e il protagonismo delle parti sociali, quali corpi intermedi di rappresentanza fondamentali per la crescita e lo sviluppo socio-economico del nostro Paese. Quindi nel riconfermare l'articolazione su due livelli di contrattazione del settore, vi è la necessità di rafforzare il carattere solidaristico e inclusivo, coinvolgendo i lavoratori nel negoziato e nella verifica degli esiti, secondo le modalità dell'art. 11 del vigente CCNL.

RELAZIONI INDUSTRIALI

La qualità del lavoro è una delle condizioni imprescindibili per conseguire una produzione di qualità in grado di competere su mercati globali. Infatti, nonostante il forte valore aggiunto del brand dei prodotti italiani, in generale, e del Made in Italy, in particolare, se non vengono messe in atto procedure di innovazione e di ricerca, accompagnate da previsioni contrattuali volte ad implementare ed ad uniformare verso l'alto le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, si corre il rischio di incorrere in una involuzione delle produzioni, ledendo così la competitività delle imprese e favorendo, di conseguenza, l'incremento di prodotti a bassa qualità.

In quest'ottica, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono fondamentale rafforzare il sistema di relazioni industriali e il ruolo delle Parti Sociali come scelta strategica per far fronte alle nuove sfide e opportunità legate allo sviluppo di "Impresa 4.0" e della digitalizzazione dei processi.

Si richiede, pertanto, l'avvio di un percorso sperimentale, a livello aziendale, volto ad incrementare, codificare e specificare le pratiche di coinvolgimento e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze, non solo all'organizzazione del lavoro, ma anche alle scelte strategiche delle imprese che hanno ricadute rilevanti sull'occupazione e sulla sostenibilità economica, sociale ed ambientale dei siti produttivi, attraverso un processo d'informazione e confronto preventivo ed esauriente con la RSU e le OO.SS.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ribadiscono, poi, che l'attuale composizione del personale operante all'interno degli stabilimenti della cooperazione alimentare sempre più assume le caratteristiche di una "comunità di sito"; composta sia da lavoratrici e lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda sia da dipendenti di ditte terze appartenenti ad altri settori produttivi e ad altre aree contrattuali, che svolgono attività di supporto alla produzione.

Per questi motivi, si propone di definire una parte specifica del contratto nazionale che possa ricomprendere nel campo di applicazione del CCNL per i dipendenti delle cooperative di trasformazione alimentare tutti quei lavoratori che svolgono la loro attività in

maniera continuativa all'interno del perimetro aziendale avviando una fase sperimentale di accordi per concretizzare un processo di re-internalizzazione di alcune fasi lavorative, oggi esternalizzate.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono, comunque, importante individuare una serie di diritti trasversali che devono essere attribuiti a tutto il personale afferente alla "comunità di sito", in particolare, quelli relativi alla formazione, alla disponibilità della mensa, alla salute e sicurezza, alla rappresentanza sindacale, al welfare e alla retribuzione di produttività, alle misure in favore della genitorialità e a quelle rivolte alla cura delle persone.

Sempre nell'ottica di migliorare l'inclusione dei lavoratori presenti nel sito e dipendenti da aziende in appalto, occorre prevedere in caso di cambio di appalto la garanzia della continuità occupazionale e la definizione e applicazione della clausola sociale.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Lo sviluppo e la corretta gestione dell'organizzazione del lavoro devono necessariamente coinvolgere sempre più gli aspetti di partecipazione e responsabilità dei lavoratori e delle OO.SS, anche dal punto di vista economico e produttivo.

A tal fine bisogna far emergere, tramite azioni mirate e concordate fra le parti, tutte le potenzialità e le giuste prerogative in termini di competitività, benessere organizzativo, sviluppo e investimento nel capitale umano.

È necessario riesaminare l'adeguatezza delle attuali declaratorie e rivedere il sistema di classificazione e inquadramento contemplando anche lo sviluppo di un modello a fasce, incentrandolo sul concetto di ruolo anziché su mansioni e funzioni; prevedere anche una orizzontalizzazione delle carriere e delle retribuzioni che, nell'ambito della stessa fascia, tenga conto della effettiva professionalità dei lavoratori, con l'obiettivo di rivedere la distinzione operai-impiegati.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Date le caratteristiche specifiche del settore alimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono opportuno ricercare soluzioni contrattuali volte:

- ad ampliare la possibilità del ricorso al lavoro stagionale sulla linea di quanto stabilito nell'articolo 20 del CCNL per i dipendenti delle cooperative dell'alimentazione;
- a riconoscere il diritto di precedenza anche per le assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato, in somministrazione e in part-time.

Inoltre, vanno ricercate strategie condivise per favorire attraverso la contrattazione l'occupabilità dei lavoratori, anche stagionali, anche tramite la ricollocazione e mobilità aziendale. In questa logica un ruolo decisivo lo assumono le politiche per la formazione.

Vanno definiti strumenti e percorsi per avviare una fase di sperimentazione che faciliti la transizione tra formazione e occasioni di lavoro, coniugando specificità e know-how del nostro sistema produttivo per favorire e orientare percorsi di studio in linea con le realtà lavorative e le competenze necessarie, sicuro investimento sulla crescita di capitale umano formato.

Un approccio non solo culturale ma che mette le basi ad un cambiamento di paradigma nella relazione tra scuola e mondo del lavoro. In tale contesto vanno poi affinati e promossi percorsi di formazione d'ingresso, Definendo contrattualmente i tirocini formativi e l'apprendistato duale.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Il nostro settore è particolarmente soggetto a innovazioni, automazione e digitalizzazione, con ricadute sull'organizzazione del lavoro e sui

livelli occupazionali. Occorre, anche attraverso i fondi interprofessionali, incrementare il ricorso alla formazione professionale continua per le lavoratrici e i lavoratori. In quest'ottica, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil propongono di riconoscere il diritto soggettivo alla formazione, favorendo l'accesso di tutto il personale ai programmi di formazione professionale e riconoscendo a ciascun lavoratore almeno 8 ore di formazione continua annua.

Pertanto, in tema di formazione vanno consolidate prassi efficaci di coinvolgimento preventivo delle RSU e delle OO.SS. in tutte le fasi del processo – analisi dei bisogni, progettazione, erogazione, valutazione - con l'obiettivo di un investimento costante e permanente. Per realizzare tale processo va previsto che una delle RSU assuma la responsabilità di delegata alla formazione prevedendo ulteriori apposite agibilità.

ORARIO DI LAVORO

Anche nelle imprese del settore della cooperazione alimentare, per alcune attività e funzioni, si è diffuso, e continua a diffondersi, il ricorso al lavoro a distanza, come il telelavoro e lo smart working. L'esperienza dimostra che aziende che hanno adottato questi sistemi non solo non hanno visto diminuire la propria produttività ma hanno potuto constatare un miglioramento del benessere lavorativo dei propri dipendenti. Proseguendo in questo percorso, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di prevedere, a livello nazionale, una copertura dei costi aggiuntivi sostenuti dai dipendenti che svolgono lavoro a distanza.

In tutte le realtà nelle quali i lavoratori sono chiamati a rapporti di connessione in remoto, si ritiene, inoltre, indispensabile normare a livello aziendale il diritto alla disconnessione.

Per i lavoratori turnisti, interessati da calendari annui a forte impatto di flessibilità, si richiede un ulteriore aumento dei ROL di 8 ore annue.

GENERAZIONI AL LAVORO

Nella consapevolezza degli impatti organizzativi e sociali della vigente normativa pensionistica, occorre condividere strumenti di gestione del lavoro che possano armonizzare le diverse condizioni soggettive generazionali dei lavoratori, le aspirazioni occupazionali dei giovani e la difficoltà delle generazioni più mature di fronteggiare la flessibilità della prestazione. È opportuno, quindi, trovare soluzioni negoziali che possano garantire il governo "socialmente sostenibile" di tali dinamiche.

Esse dovranno essere finalizzate a facilitare processi di innovazione dell'organizzazione aziendale, orientate all'integrazione e collaborazione di diverse generazioni al lavoro.

Dentro un percorso negoziale definito, compatibile con le norme del sistema previdenziale e in applicazione di quanto previsto in materia nell'articolo 41 del Dlgs 148/2015, si richiede la definizione di un apposito accordo quadro per aiutare la realizzazione di processi aziendali di ricambio generazionale e di affiancamento professionale, individuando, oltre a specifiche modalità di flessibilità oraria, anche appositi percorsi formativi.

SALUTE E SICUREZZA

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil ritengono informazione, formazione e partecipazione i punti su cui intervenire per un ruolo più incisivo ed efficace dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni e per il miglioramento effettivo dell'ambiente di lavoro. A tal fine, si richiede:

- l'istituzione della giornata della sicurezza da utilizzare anche come momento di confronto fra i vari RLS, situati in posti di lavoro diversi, con i RSPP dell'azienda;
- per gli RLS, ulteriori 8 ore mensili di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli oggi previsti dalla legge e dal contratto;
- di costituire un coordinamento di tutti gli RLS delle aziende che hanno dipendenti nella comunità di sito;
- di portare da una a due la frequenza delle riunioni periodiche fra

tutti gli attori della prevenzione, dal RLS al medico competente ed al Responsabile del Servizio di Prevenzione;

- di far partecipare gli RLS ad ogni eventuale ispezione degli Organismi di Vigilanza e portare a loro conoscenza le relative determinazioni.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO E DI VITA

I tempi di conciliazione di vita e di lavoro hanno segnato la qualità della contrattazione nazionale e di secondo livello delle cooperative di trasformazione alimentare. Nell'ottica di un ulteriore avanzamento delle tutele, si richiede:

- di prevedere 16 ore di permesso retribuito per la malattia del figlio da 0 a 12 anni;
- 8 ore per assistere i genitori non autosufficienti;
- su richiesta della lavoratrice interessata, un prolungamento di esenzione dal lavoro notturno fino ad un massimo di 24 mesi, a partire dal compimento dei 3 anni di età del proprio figlio;
- la possibilità di usufruire del congedo parentale fino a 14 anni di vita del figlio;
- il riconoscimento del congedo per la malattia del figlio fino a 12 anni;
- 15 giorni di permesso retribuito per il padre in occasione della nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo.

Si richiede, inoltre, di prevedere che negli accordi di II livello si possano regolamentare forme di convertibilità degli straordinari, indennità di varia natura e premi di produzione in ore di permessi per assistere figli minori o genitori non autosufficienti.

WELFARE CONTRATTUALE

Per una migliore gestione e un incremento delle prestazioni di welfare del settore e al fine di ottenere prestazioni aggiuntive relative anche alle necessità delle imprese, alle nuove esigenze di staffetta generazionale, di formazione, di cura della persona e di genitorialità condivisa, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono non più rinviabile la piena applicazione dell'art. 7 punto B (Ente bilaterale di settore) del CCNL. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil propongono, inoltre, di istituire nel settore una copertura assicurativa per il rischio vita. Per tale finalità, si richiede un versamento, a carico dell'azienda, pari a 3 euro mensili per 12 mensilità.

Si ritiene utile, inoltre, consolidare e rafforzare il sistema delle tutele integrative di categoria. A tal fine si richiede:

- **Filcoop sanitario:**
 - aumento di 2 euro del contributo a carico dell'azienda ed esclusione definitiva di ogni contribuzione al Filcoop sanitario da parte delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - riduzione del periodo lavorativo per l'accesso alle prestazioni dei dipendenti a tempo determinato;
 - inclusione dei dipendenti in aspettativa senza retribuzione tra gli aventi diritto alle prestazioni.

REGOLAMENTO CCNL INDUSTRIA E COOPERAZIONE ALIMENTARE FAI - FLAI - UILA Nazionali elaborano la proposta di Piattaforma da consegnare ai Comitati Direttivi Nazionali

- 1) I Direttivi regionali, o le Segreterie Regionali e le Segreterie Territoriali unitariamente convocate, definiscono gli orientamenti per la gestione della fase di consultazione, i tempi per lo svolgimento della consultazione, la data per la riunione dei Direttivi regionali unitari che deve concludere la fase della consultazione.
- 2) Sulla base delle indicazioni regionali, a livello territoriale si definiranno piani e date delle assemblee aziendali, di reparto, di quelle interaziendali per le piccole imprese. Andranno programmate riunioni dei lavoratori delle filiali, dei depositi, e dei Viaggiatori e piazzisti.
- 3) La responsabilità della gestione della consultazione è affidata alle strutture sindacali ai vari livelli ed alle RSU.
- 4) Assemblee: per favorire la massima partecipazione dei lavoratori e il massimo approfondimento le assemblee vanno organizzate in modo da avere come unico punto all'ordine del giorno il tema del rinnovo del CCNL. A tal fine ed in particolare nelle realtà maggiormente significative, dovranno prevedersi assemblee di reparto, area, uffici, ed anche in relazione a particolari figure professionali (impiegati, tecnici, quadri, viaggiatori).

- **Fondo sostegno maternità/paternità ed EBS:**
incrementare di 1 euro ciascuno il versamento mensile a carico dell'azienda.
- **Fondo Previdenza Cooperativa:**
aumento fino al 2% del contributo a carico dell'azienda;
- **VV.PP.:**
l'aumento dei massimali assicurativi in cifra fissa e di rivedere e aggiornare il protocollo aggiuntivo previsto dal CCNL, a partire dalla loro classificazione.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono che le prestazioni previste dagli articoli 7 lettera B e 64, del presente CCNL costituiscono un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca a tale sistema e non versi la relativa contribuzione - il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti. Si richiede, comunque, che il datore di lavoro che omette di versare tale contribuzione, a decorrere dal 1° gennaio 2020, sia tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione pari a 20 euro mensili.

AUMENTI SALARIALI

Nel contesto economico nazionale ed europeo la dinamica del salario deve contribuire all'espansione della domanda interna e a contrastare le pressioni deflative dell'economia nazionale, deve stimolare la competitività delle imprese e la loro capacità di creare lavoro stabile e qualificato, accompagnando con coerenza la crescita del Paese, anche alla luce dell'accordo tra CGIL – CISL – UIL e AGCI, CONFCOOPERATIVE e LEGACOOOP del 12 dicembre 2018. Nel settore alimentare abbiamo assistito, a fronte di performance superiori alla media degli altri comparti produttivi, ad una insufficiente redistribuzione della ricchezza prodotta. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono, invece, essenziale, soprattutto in questa fase economica, non solo tutelare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, ma incrementare il loro potere di spesa al fine di rilanciare i consumi e, con essi, la produzione e l'occupazione. I dati a tal fine disponibili non possono, però, tener conto delle dinamiche dell'anno in corso, le quali dovranno essere, quindi, verificate prima dell'avvio del negoziato. Visti i positivi risultati del settore, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono opportuno avanzare una richiesta di aumento salariale pari a 205 euro (a parametro 137) per il prossimo quadriennio. Inoltre, si richiede di aumentare di 100 euro l'indennità di quadro e di aumentare il valore dell'elemento di garanzia retributiva di cui all'art. 5 del CCNL, rivedendone la disciplina al fine di migliorarne l'efficacia e l'esigibilità.

