

# **Ipotesi di 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 al 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/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 coinvol-

ti 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 assunti 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.

È 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 scadenze 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 anche nelle aziende con meno di 15 dipendenti e di istituire i rappresentanti sindacali di bacino attribuendo loro i permessi retribuiti previsti dal CCNL. 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, 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 FESTIVITÀ

### 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.

## 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 g 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 tre giorni lavorativi in caso di decesso di un familiare.

## 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'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;
- 4) che le parti convengano 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 degli RLS di sito, eletti da tutti i lavoratori a qualsiasi titolo presenti nello stabilimento e di prevedere le opportune forme di rAccordo tra gli 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 agli 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 attraverso apposite intese.

## V.V.P.P.

Si chiede l'aumento dei massimali assicurativi in cifra fissa e la costituzione di una commissione paritetica per la più complessiva rivisitazione del Protocollo Aggiuntivo, tenendo conto delle innovazioni organizzative e professionali intervenute nelle reti e nelle attività di vendita.

## REGOLAMENTO CCNL FEDERALIMENTARE - 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.

## 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 maggior tutela finalizzate a garantire certezze 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 o collettivi;
- l'aumento di 100 euro mensili dell'indennità Quadro.

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'avvenuta 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 21 maggio 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 pervenire alle Organizzazioni Sindacali Nazionali entro la data suindicata (21 maggio 2015). Non verranno esaminati verbali e documenti che pervengano oltre la data prevista.

## ASSEMBLEA NAZIONALE PER L'APPROVAZIONE DELLA PIATTAFORMA

Si riunisce a Cervia nei giorni 25-26 maggio 2015 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.

Inoltre l'Assemblea potrà essere riconvocata prima del termine della trattativa.

## DELEGAZIONE TRATTANTE

La delegazione di trattativa composta dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali più 45 strutture e 45 delegati ripartiti unitariamente tra Fai, Flai e Uila sarà votata dall'Assemblea Nazionale del 25-26 maggio 2015. Nella medesima sede, su proposta delle Organizzazioni Sindacali Nazionali, si procederà all'elezione della delegazione trattante per il rinnovo del CCNL dell'Industria Alimentare e della Cooperazione Alimentare.

## CONSULTAZIONE SULL'IPOTESI DI ACCORDO

L'approvazione complessiva dell'ipotesi di Accordo viene, quindi, sottoposta alle assemblee dei lavoratori, da effettuarsi con le stesse procedure delle assemblee di consultazione sulla piattaforma con le modalità previste dall'Accordo testo Unico 10 gennaio 2014 e dal Patto Fai, Flai, Uila del 12 giugno 2014.

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

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

N.B.: l'assemblea nazionale è composta dai comitati 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.

**CGIL**  
**FLAI**

**FAI CISL**  
Federazione Agricoltori  
Alimentare Ambientale  
Industriale Italiana

**UILA**

**VERBALE DI ASSEMBLEA PER LA CONSULTAZIONE**  
sull'ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. Industria Alimentare e Cooperazione Alimentare

FAI - FLAI - UILA territoriale di \_\_\_\_\_

Assemblea aziendale di \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Lavoratori dipendenti n. \_\_\_\_\_ presenti n. \_\_\_\_\_

Argomenti affrontati nel dibattito: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

VOTAZIONE CONCLUSIVA SUL VERBALE DELL'ASSEMBLEA

Favorevoli n. \_\_\_\_\_ Contrari n. \_\_\_\_\_ astuti n. \_\_\_\_\_

Voto palese \_\_\_\_\_ Voto segreto \_\_\_\_\_

(Richiesto da \_\_\_\_\_)

Firma di FAI-CISL, FLAI-CGL, UILA-UR del Territorio nella Presidenza dell'Assemblea:

\_\_\_\_\_ Firma FAI-CISL Territoriale

\_\_\_\_\_ Firma Presidente dell'Assemblea

Data: \_\_\_\_\_

N.B.: il presente verbale va compilato in 3 copie (compresi eventuali fogli allegati) di cui una copia va fatta pervenire al regionale e una copia al nazionale.

FAI-CISL FLAI-CGL UILA-UR