

**FAI – CISL**

Via Tevere, 20
00198 Roma
Tel. 06/845691
Fax 06/8840652

**FLAI – CGIL**

Via L. Serra, 31
00153 Roma
Tel. 06/585611
Fax 06/58561334

**UILA – UIL**

Via Savoia, 80
00198 Roma
Tel. 06/85301610
Fax 06/85303253

CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE Piattaforma

Premessa

La crisi globale, nata dagli eccessi e dalla spregiudicatezza della finanza creativa, investe ormai l'economia reale, mettendo a rischio la produzione, i consumi ed il lavoro.

In una dimensione consolidata degli scambi internazionali la caratteristica della crisi rischia di pregiudicare qualsiasi processo competitivo dell'industria alimentare italiana.

In questo quadro l'allargamento del mercato europeo con i processi di integrazione in corso, che potrebbe essere occasione di sviluppo, risulta condizionato da episodi di neo protezionismo che possono pregiudicare decenni di faticosa integrazione e che rischiano di minare alla radice i principi fondanti del mercato unico.

Il sistema produttivo agroalimentare italiano ha l'obbligo di avviare processi condivisi di innovazione per superare gli effetti dell'attuale crisi e per sostenere la competitività dei prodotti alimentari.

Vanno implementati e qualificati progetti di filiera integrata, valorizzati i distretti, il sostegno dei marchi, deve essere sostenuta e valorizzata la qualità delle produzioni e la salubrità del prodotto.

In tal senso è necessario sostenere un piano investimenti, regolamentando anche gli interventi della finanza pubblica, articolato su ricerca, innovazione, produzione e distribuzione, favorendo processi di aggregazione come strumento di competizione internazionale.

In tale ottica la qualità del lavoro assume rilevanza strategica.

Le azioni positive devono tendere alla valorizzazione del sapere, allo sviluppo delle competenze, della formazione, della stessa partecipazione agli obiettivi aziendali, al sostegno dell'occupazione ed alla difesa del potere d'acquisto dei salari.

In questo difficile quadro si colloca il rinnovo del Ccnl dell'Industria Alimentare. La decisione di Fai, Flai, Uila di procedere unitariamente alla costruzione della piattaforma si propone di ricomporre attorno agli interessi dei lavoratori le diversità di opinioni e di giudizi sulle questioni di carattere generale.

Questo sforzo unitario si è tradotto nelle richieste presenti in piattaforma, che saranno discusse e sostenute con il coinvolgimento democratico dei lavoratori, secondo le regole condivise in occasione dell'ultimo rinnovo del Ccnl allegate alla presente piattaforma.

Ad esse Fai, Flai, Uila si atterranno per la gestione unitaria della trattativa.

CAPITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 bis - Osservatorio Nazionale di Settore

- Costituzione dei tavoli di filiera e di comparto

Avvio dei tavoli di filiera e di comparto per definire protocolli condivisi utili ad una politica industriale che dovrà prevedere il confronto anche in sede istituzionale.

Nella definizione dei protocolli di filiera si richiede che Federalimentare, in qualità di soggetto attivo, si impegni a condizionare i singoli comparti nella condivisione della norma che prevede il rispetto dei contratti, della sicurezza sul lavoro, della certificazione della provenienza della materia prima per l'accesso agli interventi a sostegno dell'intera filiera.

CAPITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

Art.1 ter - Pari Opportunità

Al fine di evitare discriminazioni di genere si richiede di inserire nell'articolato contrattuale una norma che preveda nell'assegnazione delle mansioni (direttive od esecutive) la differenza di genere come un criterio da prendere a riferimento da parte delle aziende.

Altresì, sempre in tema di pari opportunità e quindi al fine di consentire la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita privata delle lavoratrici e dei lavoratori, si richiede:

Art. 40 bis – Permessi per eventi e cause particolari.

inserire nuovo comma 2 : “nel caso di patologie gravi o terminali del figlio, consentire ai genitori la possibilità di usufruire di 5 giorni di permessi retribuiti”;

Si chiede di elevare dagli attuali 3 a 5 i giorni di permesso retribuito all'anno di cui al primo comma.

Articolo 40 ter punto D – Congedi per motivi familiari

Si richiede la riscrittura della seconda frase del 5° comma così come segue: “L'eventuale non accoglimento della richiesta di congedo, il suo accoglimento parziale o la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, previo confronto con la RSU o in alternativa

alle OO.SS. territoriali, ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.”

- Art. 40 ter - lettera B) Congedi per la malattia del figlio.
modifica al comma 2: aumentare i giorni di astensione da sette a dieci per i genitori di figli di età compresa dai tre agli otto anni per le malattie di ogni figlio;

- Art. 30 – Flessibilità degli orari
Inserire un nuovo comma per prevedere la possibilità di un orario flessibile in ingresso e in uscita per le lavoratrici madri e lavoratori padri con figli al di sotto dei tre anni;

inserire un nuovo comma che preveda per le lavoratrici madri monoparentali con figli in età scolare, si richiede la possibilità di effettuare il lavoro in turni centrali di giorno.

- Art. 31 – Lavoro straordinario.
Inserire un nuovo comma per prevedere la possibilità per le lavoratrici madri e lavoratori padri, nei primi 36 mesi di vita del bambino, di recuperare su loro richiesta, le eventuali ore straordinarie effettuate, sotto forma di permessi retribuiti.

CAPITOLO I

Art. 1 quater

OBA E WELFARE CONTRATTUALE

La bilateralità offre una serie di strumenti “al servizio” della contrattazione; deve essere rafforzata e qualificata, sia al livello nazionale che territoriale, per la formazione dei lavoratori e per i temi del welfare contrattuale ad integrazione del reddito.

In particolare:

- l’istituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa con quota a carico delle aziende;
- di prevedere la gestione bilaterale di servizi integrativi contrattuali del welfare, in particolare per l’integrazione al reddito;
- l’operatività dei fondi Fasa e Cassa di premorienza.

CAPITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 3 Formazione professionale

A partire dall'esperienza consolidata nella contrattazione di secondo livello che assegna alla formazione un indiscutibile ruolo di promozione della professionalità, di valorizzazione delle risorse umane e quindi di elemento insostituibile per traguardare obiettivi di competitività e produttività aziendali e della recente costituzione dell'OBA, si ritiene indispensabile perseguire nuovi e più vincolanti obiettivi anche attraverso il rafforzamento di una prassi di condivisione delle necessità formative e dei relativi progetti di intervento.

In particolare sarà necessario rendere effettivamente operativi:

- progetti formativi indirizzati al personale neo-assunto;
- progetti formativi indirizzati alle RSU;
- progetti formativi in tema di prevenzione e sicurezza indirizzati alla generalità del personale;
- concordare i fabbisogni formativi dei lavoratori con le RSU;
- progetti per contrastare l'obsolescenza professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.
- aumentare il grado di professionalità delle lavoratrici e lavoratori

Si richiede di inserire nell'articolo la norma che renda obbligatorio l'esame congiunto e preventivo dei percorsi formativi finanziati.

CAPITOLO I

RELAZIONI INDUSTRIALI

APPALTI

Art. 2 – punto 3

Si chiede di inserire al punto 3 dopo il 3° alinea:

- progetti e programmi di delocalizzazione nell'ambito dell'Unione Europea delle attività svolte e delle produzioni realizzate in Italia, ovvero impianti e strutture produttive operanti nel territorio nazionale.

Art. 4

Si chiede di impegnare le parti ad elaborare, sulla base delle indicazioni ed informazioni fornite dalle aziende e dalle strutture del sindacato, specifici "indicatori di genuinità degli appalti" nell'industria alimentare, nei modi ed ai fini previsti dalla vigente legislazione.

Si chiede di aggiungere all'elencazione di cui al terzultimo capoverso.. “sulla natura e sul numero dei CCNL applicati dalle ditte appaltatrici ai loro dipendenti”.

Si richiede di riscrivere il primo comma dell'articolo 4 nel seguente modo: “sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione del ciclo produttivo, di lavorazione e di imbottigliamento proprie dell'azienda stessa nonché quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei turni normali di lavoro”.

CAPITOLO II

ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 5 Contrattazione integrativa

Riscrittura dell'articolo alla luce della durata triennale del Contratto Collettivo Nazionale.

Allo scopo di favorire una più diffusa contrattazione integrativa su tutto il territorio nazionale si propone una struttura contrattuale che preveda, oltre il Contratto Nazionale, la contrattazione integrativa aziendale (azienda o di gruppo) o in alternativa territoriale o di settore, anche per definire elementi economici di produttività reali e verificabili.

Durante il negoziato si verificherà la corrispondenza della norma contrattuale alla vigente normativa in materia di decontribuzione e detassazione.

CAPITOLO III

ISTITUTI DI CARATTERE CONTRATTUALE

Art.7 punto 1- Costituzione della RSU

- Nel numero dei lavoratori da prendere a riferimento per la costituzione della RSU, includere i lavoratori a tempo determinato.

Si richiede il riconoscimento del coordinamento della rappresentanza dei lavoratori dell'impresa appaltante e delle imprese appaltatrici per l'esame e la valutazione dei temi di comune e specifico interesse, anche nei confronti delle aziende di rispettive appartenenza, coordinando le rispettive agibilità sindacali.

Articolo 8 - Assemblea

Si richiede di affermare il diritto all'assemblea sul posto di lavoro di tutti i lavoratori operanti sul ciclo produttivo, compresi quelli con contratti atipici, congiuntamente ai lavoratori dipendenti dell'impresa appaltante, o anche disgiuntamente, limitatamente ai dipendenti delle ditte appaltatrici.

CAPITOLO IV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO- MERCATO DEL LAVORO

DIRITTO DI PRECEDENZA PER STAGIONALI E TEMPI DETERMINATI

Art. 18 Disciplina del rapporto a tempo determinato

Si chiede di riconoscere ai lavoratori che, anche in esecuzione di più contratti, abbiano prestato presso la stessa azienda almeno 6 mesi di lavoro a tempo determinato e su loro richiesta da presentare entro 6 mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato che l'azienda dovesse effettuare nei 18 mesi successivi per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti.

Art. 19 Stagionalità

Si chiede che, le aziende riconoscano ai lavoratori assunti per lo svolgimento delle loro attività e per la realizzazione delle loro produzioni "stagionali", e su loro richiesta da presentare entro 6 mesi dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, il diritto di precedenza nelle assunzioni da effettuare nei 18 mesi successivi per lo svolgimento delle stesse attività, o di attività analoghe, e per la realizzazione delle medesime produzioni o di produzioni analoghe.

NORME DI STABILIZZAZIONE

Si richiede di inserire, nell'articolato contrattuale, la norma per la quale la somma delle diverse tipologie dei contratti non a tempo indeterminato non può superare per unità produttiva la percentuale del 25%, incluso il limite del 14% sull'assunzione dei lavoratori a tempo determinato definito dall'art. 18, su base annua rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente.

CAPITOLO IV

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO- MERCATO DEL LAVORO

Art. 20 Part time

In relazione alle esigenze di conciliare la vita lavorativa con quella familiare che il dipendente manifesta in certi periodi della vita, si richiede di rendere esigibile il ricorso al part time con una percentuale minima del 5% del totale degli addetti per sito produttivo. In aggiunta si richiede la definizione di un "bacino" di lavoratori, da stabilirsi in sede aziendale, variabile nel numero, i quali possono ricorrere al part time

in relazione alle esigenze che si manifestano in alcuni periodi della loro vita. Gli accordi tra RSU e azienda possono prevedere percentuali superiori a quelle definite.

Si chiede che, ferme restando le disposizioni relative ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, le aziende riconoscano ai lavoratori, il cui rapporto sia stato in precedenza trasformato da tempo pieno in tempo parziale e che chiedano di tornare a lavorare a tempo pieno, il diritto di precedenza rispetto alle future assunzioni a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti.

Articolo 21 - Disciplina del Contratto Formativo Professionalizzante

Si richiede di elevare al 100% l'integrazione della retribuzione per i lavoratori apprendisti in caso di malattia.

CAPITOLO VII

ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA'

Art. 31 Lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo e a turni. Maggiorazioni

Si chiede che sia considerato "notturno", ai sensi ed agli effetti contrattuali e di legge, il lavoratore che tra le 22.00 e le 06.00 svolga:

- almeno 3 ore del proprio normale orario giornaliero di lavoro;
- almeno 2 ore del proprio normale orario giornaliero di lavoro, in condizioni che diano titolo alla corresponsione di una delle "indennità di disagio" prevista dall'art. 57 del CCNL.

Si chiede di prevedere nel CCNL che i lavoratori che svolgono attività con ciclo continuo a capita di lavorare nel giorno della Santa Pasqua, la stessa giornata sia considerata come lavoro festivo e non già sottratta come giornata di ferie dal ROL.

Art. 32 – Riposo per i pasti

Si richiede l'abrogazione della nota a verbale.

CAPITOLO VIII

INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL LAVORO DIRITTI E TUTELE

Art. 40 – assenze e permessi

Si richiede che i lavoratori cui sia espressamente richiesto l'uso dell'automezzo per ragioni di lavoro, hanno facoltà di chiedere, in caso di sospensione della patente, un periodo di aspettativa non retribuita, non computabile ad alcun effetto contrattuale o di legge e di durata non superiore a 9 mesi.

Art. 40 ter - punto C

Si chiede di elevare la percentuale dal 2 al 5% degli addetti per congedi per formazione.

Art. 45 Diritto allo studio

Integrare il 7° capoverso come segue:

...Nel caso di frequenza di corsi di studio di ogni ordine e grado il monte ore....

CAPITOLO VIII

INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL LAVORO DIRITTI E TUTELE

Art. 47 Malattia ed infortunio non sul lavoro

Punto 1 – secondo capoverso

“ai lavoratori affetti da patologie terminali, debitamente accertate e certificate e salvo il loro collocamento in pensione di inabilità, verrà conservato il posto di lavoro e corrisposta l’intera retribuzione”.

Aggiungere alla fine dell'articolo, prima della nota a verbale

In caso di sopravvenuta inidoneità al lavoro notturno o alla mansione specifica, l’azienda è tenuta alla ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori che saranno adibiti ad altre mansioni. Al fine di agevolare la ricollocazione delle lavoratrici e dei lavoratori le parti individueranno adeguati percorsi formativi.

Punto 3

Si chiede di riformulare il secondo comma come segue:

“inoltre, la malattia e l'infortunio non sul lavoro, che per natura e gravità impediscono il recupero delle energie psicofisiche del lavoratore e la cui prognosi iniziale risulti dal certificato medico superiore a giorni 7, sospendono il periodo di ferie quando si tratti di quelle continuative, di cui al 5° comma dell'art. 35, non inferiore a due settimane.

Si chiede l'abrogazione della seconda Nota a Verbale dell’Art 47 sul non pagamento della malattia ai lavoratori a TD di alcuni settori.

Si richiede di inserire nel punto 1 dell'art. 47 l'obbligo di avvisare il lavoratore almeno 15 giorni prima della scadenza del periodo di comporta per la malattia.

CAPITOLO IX

TRATTAMENTO ECONOMICO, INDENNITA’ VARIE

Art. 51 Minimi Tabellari Mensili

Si chiede per il triennio 1 Giugno 2009 - 31 Maggio 2012 un aumento delle retribuzione mensile a parametro 137 di € 173.

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 rinnovato.

Le parti si incontreranno entro la vigenza del CCNL per definire tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti tra la crescita convenuta delle retribuzioni contrattuali ed il corrispondente andamento del costo della vita, adeguando di conseguenza i minimi tabellari.

CAPITOLO IX

TRATTAMENTO ECONOMICO, INDENNITA' VARIE

Art. 55 Premio per obiettivi

Si richiede di elevare il valore del premio definito nella tabella da 22,00 € a parametro 137 a 28 €.

Art. 57 – indennità varie

Si richiede, per il settore dell'industria dolciaria, di trasformare le varie indennità espresse in cifra fissa in percentuale rendendole omogenee con gli altri settori.

CAPITOLO X

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 62 Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Si richiede di garantire ai lavoratori migranti le conoscenze delle norme di sicurezza sul lavoro, il loro aggiornamento e la predisposizione di materiali informativi, in lingua a loro comprensibile (diversa dall'italiano) fornito dall'azienda.

Si richiede di garantire la formazione in materia di sicurezza sul lavoro nel rispetto delle differenze di genere; di conseguenza si devono indicare anche i rischi specifici connessi alla differente morfologia e ed al diverso genere dei lavoratori.

In relazione alla sempre maggiore articolazione delle norme e all'importanza che deve avere la sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiede di elevare il numero delle ore

annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza con la seguente modulazione:

- 24 ore nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;
- 40 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 60 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 15 a 200 dipendenti;
- 80 ore nelle aziende o unità produttive che occupano oltre i 200 dipendenti.

Al termine del percorso legislativo del D.Lgs. 81/08, si richiede un incontro per definire le modifiche da apportare in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro.

CAPITOLO XI

NORME DISCIPLINARI

Art. 68 - Provvedimenti disciplinari

si richiede di riscrivere l'ultimo comma come di seguito:

“I provvedimenti disciplinari devono, inoltre, essere comminati non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque non prima dell'ottavo giorno successivo alla formale contestazione degli addebiti”.

CAPITOLO XII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 74 Previdenza complementare volontaria

Si richiede di includere tra i destinatari di Alifond i seguenti lavoratori rientranti nelle seguenti tipologie di contratto:

1. a tempo determinato;
2. stagionali.

Si richiede per tutti i lavoratori regolarmente eletti all'interno dell'assemblea dei soci del fondo Alifond, e allo scopo di garantirne la completa funzionalità, un monte ore di permessi collegati alla partecipazione alle riunioni periodiche dell'Assemblea stessa”.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Art. 10 Trattamento di malattia ed infortunio

- Adeguare gli importi per infortuni che causano morte o invalidità permanente.

Art. 11 Posto di lavoro

- Aggiornare il 6° comma all'evoluzione del codice della strada.

Art. 14 - Rischio macchina

- Adeguare l'importo del massimale a carico delle aziende.

Art. 17 - Rappresentanza sindacale

si richiede di rendere possibili le comunicazioni delle RSA e dei sindacati, si richiede la possibilità di utilizzare le bacheche elettroniche in possesso degli addetti del settore.

Art. 20 – Assemblea

Per i lavoratori impiegati in funzioni di promoter e vendita, si richiede di inserire una norma che preveda l'esigibilità di organizzare assemblee specifiche per gli impiegati dislocati sul territorio nazionale con funzioni commerciali e simili, nella misura di 2 giornate retribuite, con costi organizzativi, logistici e di trasporto a carico delle aziende. In questa logica si chiede l'aggiornamento dell'art. 20 del protocollo VV.PP.



FAI - CISL
Via Tevere, 20
00198 Roma
Tel. 06/845691
Fax 06/8840652



FLAI - CGIL
Via L. Serra, 31
00153 Roma
Tel. 06/585611
Fax 06/58561334



UILA - UIL
Via Savoia, 80
00198 Roma
Tel. 06/85301610
Fax 06/85303253

SETTORE OLI E MARGARINE

INTEGRAZIONE AL CCNL INDUSTRIA ALIMENTARE

Nel precedente rinnovo è stato colto il risultato di politica contrattuale di far confluire il CCNL oli e margarine in quello dell'industria alimentare. Ora si tratta di apportare graduali modifiche a quegli istituti ancora differenziati in modo da facilitare l'obiettivo finale della loro omogeneizzazione.

Le seguenti proposte si muovono in tale direzione.

Declaratorie

Il negoziato in corso per la revisione delle declaratorie, come da indicazioni del CCNL vigente, si sovrappone al rinnovo del Contratto. Si ritiene pertanto opportuno ricondurre tutto ad un'unica trattativa.

Gli elementi di modifica su cui la discussione è già avviata sono:

- superamento di alcune figure professionali obsolete non più rispondenti alle esigenze del ciclo produttivo;
- inserimento nel sistema classificatorio di nuove figure professionali per far fronte a nuove esigenze tecnologiche;
- definizione più puntuale del concetto di "complessità" di un impianto anche ai fini delle individuazione dei profili professionali da adibirvi.

Classificazione dei lavoratori (Art. 26)

Uniformare a sei mesi il periodo di permanenza all'interno del decimo livello per tutti i profili professionali contemplati.

Trattamento di fine rapporto (Art. 73)

Omogeneizzare il capitolo contenente le casistiche utili all'anticipazione del trattamento di fine rapporto con quello presente nel CCNL alimentare.

Scatti biennali di anzianità

L'istituto degli scatti biennali è quello in cui si riscontrano più marcate differenze fra il CCNL dell'Industria alimentare e quello degli Oli. In media, gli scatti del CCNL oli hanno un valore inferiore del 45% (1S alim. 51,42, 1° oli 23,71; 6° alim. 22,35, 10° oli 11,57).

Proseguendo nell'azione di unificazione intrapresa nei precedenti rinnovi si richiede un incremento del 15% del valore degli scatti del CCNL oli.

In pratica, al livello 6° (parametro136), ritenuto medio, l'incremento a scatto sarà equivalente a € 2,34

14^ Mensilità

Contrariamente al CCNL dell'industria alimentare, nel contratto oli la 14^ mantiene un precario riconoscimento, nel senso che è fruita integralmente soltanto nelle aziende con più di 70 dipendenti. Nelle altre, l'ultimo rinnovo ha introdotto una gradualità di percentuale di erogazione sulla base del numero degli addetti.

In questa tornata contrattuale si ritiene indispensabile dare un segnale di continuità all'azione di estendere l'istituto unificando lo scaglione di aziende fino a 10 dipendenti con quello di aziende fino a 40 dipendenti che oggi godono del 30% dell'intera 14^ mensilità.

In sintesi, si tratta di elevare dall'attuale 10% al 30% la quota di 14^ da erogare ai lavoratori di aziende con meno di 10 dipendenti.