



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 COOPERAZIONE ALIMENTARE

Bozza di 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 della cooperazione agroalimentare italiana 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.

Deve essere implementato il protocollo condiviso dalle parti in occasione dell'ultimo rinnovo contrattuale come strumento per valorizzare il ruolo del sistema cooperativo.

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 della Cooperazione 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.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 7 - 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.

Art. 14 – Distribuzione del contratto ed esclusività di stampa

Si devono definire tempi e modalità per la stampa e la distribuzione del contratto.

Deve essere previsto un sistema sanzionatorio per evitare le inadempienze contrattuali che si sono verificate dal 2003.

Nel corso del negoziato si dovranno essere definite la modalità con le quali si darà copertura al periodo 2003 – 2009.

Art. 7 - 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:

- *Permessi per eventi e cause particolari.
Nel caso di patologie gravi o terminali del figlio, consentire ai genitori la possibilità di usufruire di 5 giorni di permessi retribuiti;*
- *Congedi per la malattia del figlio.
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;*
- *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;*
- *Lavoro straordinario.
Inserire un nuovo comma per prevedere la possibilità per le lavoratrici madri e lavoratori padri, nei primi 18 mesi di vita del bambino, di recuperare su loro richiesta, le eventuali ore straordinarie effettuate, sotto forma di permessi retribuiti.*

COMITATI BILATERALI E WELFARE CONTRATTUALE

Art. 7

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.

Art. 9 - 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, 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.*

APPALTI

Art. 6

Si chiede di inserire:

- *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. 10

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” nella cooperazione 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”.

ASSETTI CONTRATTUALI

Art. 3,4,5 - Contrattazione integrativa

Riscrittura degli articoli 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.

ISTITUTI DI CARATTERE CONTRATTUALE

Art.11 - Costituzione della RSU

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

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO- MERCATO DEL LAVORO

Art. 17 - 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 che l'azienda dovesse effettuare nei 18 mesi successivi per lo svolgimento delle stesse mansioni o di mansioni equivalenti.

Art. 17 - 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 a termine non può superare per impresa la percentuale del 25% su base annua rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data del 31 Dicembre dell'anno precedente.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO- MERCATO DEL LAVORO

Art. 18 - 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.

ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITA’

Art. 29 - 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. 29 del CCNL.*

INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL LAVORO DIRITTI E TUTELE

Art. 62

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

Art. 36 - 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....

INTERRUZIONE E SOSPENSIONE DEL LAVORO DIRITTI E TUTELE

Art. 41 - Malattia ed infortunio non sul lavoro

“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”.

TRATTAMENTO ECONOMICO, INDENNITA’ VARIE

Art. 45 - 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.

TRATTAMENTO ECONOMICO, INDENNITA’ VARIE

Art. 5 - Premio per obiettivi

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

AMBIENTE DI LAVORO, IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Art. 8 - 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.

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 61 - Previdenza complementare volontaria

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

- 1. a tempo determinato;*
- 2. stagionali.*

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO VIAGGIATORI E PIAZZISTI

Trattamento di malattia ed infortunio

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

Posto di lavoro

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

Rischio macchina

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

