



Ipotesi di Piattaforma per il rinnovo del CCNL per gli addetti della panificazione ed affini

Premessa

Il rinnovo del CCNL della panificazione a partire dall'anno 2015, si colloca in un periodo intermedio alquanto delicato, dovuto ad una fase precedente fortemente imperniata in una crisi economica e produttiva che ha inciso fortemente sui consumi e sullo stile di vita dei consumatori; la fase di prospettiva degli anni prossimi, si può inquadrare in un contesto di leggera crescita, incremento equilibrato dei consumi, maggiore fiducia dei consumatori.

Il rinnovo del CCNL, può sicuramente contribuire ad una prospettiva più favorevole del rilancio delle produzioni e dei consumi consapevoli.

Il pane mantiene il suo forte appeal e regge nei confronti dei cambiamenti delle abitudini degli Italiani. In Italia si producono e consumano circa 3,2 milioni di tonnellate di pane all'anno, per un valore di 8 miliardi di euro. Il 90 per cento proviene da forni artigianali, mentre il restante è prodotto da forni industriali che registrano, tuttavia, un fatturato più alto, in quanto i prodotti conservati e confezionati costano più del prodotto fresco artigianale.

Sarà importante per le parti sociali, vista la dimensione economica e produttiva del settore, avere una chiara visione del quadro complessivo economico e legislativo, per la costruzione di linee d'intervento attente alle dinamiche inerenti la necessaria innovazione di prodotto con conseguente capacità professionale delle risorse umane impegnate nei processi di produzione e di vendita.

Inoltre riteniamo che si stia delineando sempre più una sensibilità dei consumatori alla qualità del prodotto, alla sua freschezza, alla sua tipicità e alla sua eticità nell'ambito dei processi organizzativi lungo tutta la filiera.

Lungo questo asse strategico, inoltre, si può vincere la scommessa di un ulteriore sviluppo solo confermando e condividendo la convinzione reciproca della necessità di estendere a tutta la filiera produttiva il principio che i diritti vanno affermati e il sistema delle tutele dei lavoratori applicato.

Le Organizzazioni sindacali esprimono un giudizio positivo sul funzionamento dell'Ente Bilaterale, lo stesso è luogo di dialogo sociale. L'esperienza ci insegna che alcune soluzioni congiunte si possono individuare, nell'interesse dei lavoratori e delle Imprese, e più in generale di un settore economico fondamentale per la nostra economia.

Assetti contrattuali

Per assicurare una migliore gestione dei cicli negoziali proponiamo l'estensione della validità del CCNL a 4 anni; le richieste economiche sono, pertanto, calcolate su questa nuova durata.

Occorre arrivare definitivamente alla stesura del contratto

unico; pertanto, in sede di negoziato si provvederà ad armonizzare i diversi contenuti degli ex Ccnl Fippa e Fiesa, mentre entro tre mesi dalla firma di rinnovo occorrerà definire la stesura definitiva e stampare il Ccnl nell'ambito delle azioni di Ebipan.

Infine, occorre aggiornare la materia relativa alla rappresentanza presente nel Ccnl.

Contrattazione di secondo livello

Ribadita l'importanza del secondo livello di contrattazione articolata a livello territoriale o aziendale, si chiede di prevedere un elemento retributivo di garanzia sia nel caso di mancata contrattazione collettiva integrativa sia per coloro ai quali, nell'arco di vigenza del CCNL, non vengano riconosciuti aumenti.

Inoltre, si richiede comunque di individuare soluzioni normative atte a rendere cogente la contrattazione di secondo livello anche attraverso modalità da stabilire all'interno del CCNL.

Formazione

La formazione da sempre ha rivestito un ruolo fondamentale al fine di valorizzare le capacità professionali e personali dei lavoratori e accrescere le attività delle imprese, tenendo anche conto delle specificità del settore. Per tali motivi, si richiede il continuo utilizzo del Fondo interprofessionale FONTER per predisporre dettagliati piani operativi a livello nazionale e decentrato.

Occupazione

È necessario stabilire un programma che attui un graduale percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro necessari per punte di maggior lavoro ricorrente. Per favorire l'occupazione giovanile si propone di individuare strumenti operativi, anche attraverso il sistema della bilateralità, che possano favorire il turn over generazionale. Le risorse utili a perseguire tale obiettivo potrebbero essere individuate all'interno della riserva economica definita dal verbale di accordo per la modifica del modello di welfare contrattuale del 23/09/2014, integrandone le attività mutualistiche ivi previste.

Salute e Sicurezza

È necessario che le Parti continuino l'attività di informazione e formazione sul tema della salute e della sicurezza dei

lavoratori nei luoghi di lavoro, secondo quanto sancito dal D.Lgs n. 81/08 e successive modificazioni. Si ritiene indispensabile attivare il "Comitato Nazionale della Sicurezza" definendone compiti e funzioni. Inoltre, è opportuno istituire le Rappresentanze dei Lavoratori sulla Sicurezza Territoriale (RLST).

Nel comparto della panificazione industriale, laddove esistono lavoratori dipendenti da ditte terze operanti all'interno dello stesso sito produttivo, occorre assicurare a tutti i lavoratori eguale accesso ai servizi aziendali (come la mensa, il trasporto, il lavaggio degli abiti, ecc...).

Sempre nel comparto della panificazione industriale, alla luce della nuova legge sui controlli a distanza è opportuno definire delle linee guida nazionali e demandare ad accordi con le Rsu, le modalità applicative degli strumenti di video controllo.

Lavoratori Migranti

I lavoratori migranti sono una preziosa fonte di manodopera e rappresentano una risorsa per il settore della panificazione contribuendo a tenerne viva la competitività economica. Per tali motivi, si richiede:

- l'utilizzo delle 150 ore ai fini dell'apprendimento della lingua italiana;
- la predisposizione di vademecum multilingue per l'accesso alle prestazioni erogate da EBIPAN e FONSAP.

Infine, occorre ribadire che ai lavoratori comunitari e non, devono essere applicati il Ccnl e le disposizioni di legge vigenti in Italia.

Diritti Sindacali

Si richiede:

- la possibilità di convocare assemblee, per il comparto industriale, all'interno dei luoghi di lavoro da parte delle singole OO.SS. disgiuntamente, nel numero di due ore annue comprese nelle dodici ore annue retribuite;
- il diritto delle Organizzazioni Sindacali di utilizzare congiuntamente quattro ore annue comprese nelle dodici ore annue retribuite per convocare assemblee anche all'esterno dei locali delle aziende;
- la definizione, nel comparto della panificazione industriale, del criterio "full time equivalent" FTE per calcolare i permessi sindacali, prendendo in considerazione anche tutti i dipendenti con rapporti di lavoro a tempo determinato;
- l'istituzione, per il comparto artigiano, di una rappresentanza sindacale di bacino territoriale designata all'esterno delle aziende.

Malattia e Infortunio

Viene richiesta:

- la garanzia, per ogni tipologia di rapporto di lavoro, di una copertura del 100% della retribuzione normale integrando quanto eventualmente previsto dall'INPS o dall'INAIL nel caso di infortunio fino a guarigione clinica documentata e nel caso di malattia fino al termine della conservazione del posto con un minimo di 180 giorni.

Si chiede, inoltre, l'allungamento del periodo di conserva-

zione del posto di lavoro nel caso di terapie salvavita e trattamenti riabilitativi e/o accertamenti per visite specialistiche.

Maternità e Paternità

Il tema della maternità e della paternità è da sempre al centro delle politiche contrattuali di Fai, Flai e Uila. Per questo è opportuno prevedere:

- l'integrazione economica al 100% per i periodi di congedo per maternità e paternità obbligatoria ed anticipata e di una proporzionale integrazione nei casi di astensione facoltativa;
- l'opportunità di attuare percorsi formativi che siano in grado di riqualificare a livello professionale le lavoratrici e i lavoratori al rientro dalla maternità/paternità e comunque nei primi tre anni di vita del bambino;
- l'anticipazione di quote del TFR nel caso di astensione facoltativa dal lavoro per maternità/paternità;
- di introdurre specifiche forme di flessibilità nell'orario di entrata ed uscita per i genitori di bambini fino a tre anni d'età o comunque per genitori impegnati nell'inserimento dei figli all'asilo nido.

Classificazione e Mansioni

Si richiede la riformulazione della nuova classificazione professionale dopo l'inserimento del nuovo livello B3 Super, completando i lavori della istituita "Commissione revisione inquadramenti" nell'ambito dei criteri concordati di polivalenza e polifunzionalità.

Prevedere al secondo livello aziendale/territoriale la successiva integrazione e definizione dettagliata dei profili, al fine di meglio rappresentare e riconoscere le specificità.

Alla luce della nuova normativa, riteniamo necessario intervenire sulla regolamentazione del passaggio di livello per mutamento di mansioni. In tal senso riteniamo utile che nel caso di mutamento di mansione che, comunque deve prevedere il mantenimento dello stesso livello, sia salvaguardato l'inquadramento e la retribuzione. Tutto ciò dovrà avvenire tramite accordo con le RSU a livello aziendale o, laddove assenti, con le organizzazioni sindacali provinciali di categoria stipulanti il presente Ccnl.

Armonizzazione delle procedure di licenziamenti.

Per il settore della panificazione industriale 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 Retributivi – Panifici Artigiani

Si richiede un incremento al livello A2 pari a euro 106.

Aumenti Retributivi – Panifici Industriali

Si richiede un incremento al livello 3B pari a euro 126.