

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL COOPERAZIONE ALIMENTARE (2012-2015)

PREMESSA

Con questa Piattaforma si vuole procedere al rinnovo del CCNL per i lavoratori della Cooperazione alimentare per il periodo ottobre 2012 – settembre 2015, partendo dal valore innovativo dei contenuti normativi e delle relazioni sindacali della contrattazione di II livello, facendo proprie le esperienze degli accordi aziendali e di Gruppo sottoscritti in questi anni. L'analisi sull'estensione della contrattazione di II livello rileva intanto la necessità di individuare iniziative relazionali specifiche per la sua estensione nelle aziende e nel territorio, con l'obiettivo di riconoscere il diritto alla contrattazione integrativa al maggior numero possibile di lavoratori. I risultati fin qui raggiunti rappresentano una realtà positiva, che può dare continuità, senza sovrapposizioni, e sviluppare relazioni e iniziative condivise, con particolare riferimento ai temi della sicurezza, della sostenibilità ambientale, del risparmio energetico ed alle politiche di filiera. Temi sui quali il sistema delle imprese del settore in questi ultimi anni ha investito ed innovato, dando un contributo importante ad obiettivi di miglioramento della qualità della vita. Il rinnovo si inserisce in un contesto economico e produttivo complesso, caratterizzato da una crisi finanziaria che va a deperimento dell'economia reale ed incide negativamente sui consumi. In questo contesto le parti stipulanti con il nuovo contratto possono dare un contributo per delineare punti di riferimento stabili al mercato, valorizzando la componente lavoro. Da un contesto di crisi come questo si esce con un impegno congiunto delle parti per valorizzare il patrimonio professionale, i processi di qualità e l'innovazione produttiva, con particolare attenzione alle attività di ricerca e sperimentazione per il miglioramento della qualità delle produzioni e della sicurezza alimentare. La salvaguardia occupazionale è un elemento imprescindibile della salvaguardia del sistema delle imprese del settore, è quindi da ribadire la necessità di utilizzare tutti gli strumenti contrattuali e legislativi per far fronte alle difficoltà, senza ricorrere a interruzione dei rapporti di lavoro. FAI CISL – FLAI CGIL – UILA UIL dichiarano la volontà comune di proseguire con il rinnovo del presente CCNL, nell'intento di rafforzare il carattere solidaristico a favore di tutti i lavoratori del settore. Questo sforzo unitario si è tradotto nelle richieste presenti in piattaforma, che sono state discusse e sostenute con il coinvolgimento democratico dei lavoratori, e secondo il regolamento condiviso dell'ultimo rinnovo del CCNL e ad esse FAI CISL – FLAI CGIL – UILA UIL si atterranno per la gestione unitaria della trattativa.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Si ritiene opportuno elaborare “linee-guida condivise” per la corretta e trasparente gestione degli appalti, anche al fine di consentire alle RSU la puntuale verifica della correttezza e della trasparenza dei contratti di appalto, sotto il profilo del rispetto degli obblighi contrattuali, retributivi e contributivi dell'appaltatore. Si ritiene dare urgente attuazione a quanto previsto dall'art. 7 lett. B, valutandone la congruità degli strumenti e la concreta possibilità di estendere gli interventi per la formazione professionale dei lavoratori, predisponendo “piani formativi di settore”.

ASSETTI CONTRATTUALI

Per evitare equivoci ed incertezze in ordine all'efficacia oggettiva e soggettiva del CCNL, è necessario precisare esplicitamente che LEGACOOOP, CONFCOOPERATIVE, AGCI e FAI, FLAI, UILA, come costituite al negoziato di rinnovo, sono le sole parti stipulanti del CCNL della Cooperazione Alimentare e che la successiva firma per adesione di altre OO.SS. – diverse da FAI,

FLAI e UILA congiuntamente stipulanti – possa essere apposta al CCNL solo con l'unanime consenso di tutte le parti stipulanti. Nel quadro dell'armonizzazione delle clausole del CCNL e ferma restando la prevalenza e la preminenza dei contratti aziendali, si ritiene ormai non più rinviabile la pratica attuazione della contrattazione di secondo livello territoriale e/o di settore, secondo "linee-guida" concordate tra le parti, soprattutto al fine di diffondere la contrattazione collettiva nelle imprese che ne sono tuttora prive, anche collegando l'elemento di garanzia retributiva previsto dall'art. 5, ad obiettivi e risultati convenuti a livello, oltre che aziendale, territoriale e/o di settore.

Al fine di evitare confusioni e sovrapposizioni negoziali, è necessario, inoltre, precisare che la contrattazione di secondo livello si esercita sulle materie delegate. Occorre, inoltre, affrontare, la regolamentazione del lavoro transnazionale, anche alla luce del prossimo recepimento della direttiva europea sulla libertà di movimento di mezzi e uomini.

FAI, FLAI e UILA convengono di promuovere il contestuale rinnovo di tutte le RSU nelle cooperative alimentari, nell'ambito delle procedure interconfederali per la certificazione della rappresentanza delle OO. SS. nazionali di categoria, nei modi opportuni e nei tempi possibili.

ISTITUTI DI CARATTERE SINDACALE

È opportuno, alla luce dell'esperienza fin qui maturata, verificare le integrazioni e le modifiche da apportare all' art. 11 del vigente CCNL - Diritti Sindacali, al fine di renderne più certa l'interpretazione e più uniforme l'applicazione. Occorre altresì garantire l'effettivo rispetto da parte delle aziende dell'obbligo previsto dall'art. 14 del CCNL.

MERCATO E RAPPORTI DI LAVORO

È utile impegnare le imprese ad effettuare periodici confronti in sede aziendale per la definizione di specifici percorsi di stabilizzazione occupazionale rivolti al personale a vario titolo precario, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali ed al personale impiegatizio di sede, anche tramite il maggior utilizzo del part-time. Al fine di attenuare la precarietà del lavoro nella cooperazione alimentare, è utile ed opportuno aumentare il periodo di validità del diritto di precedenza per le successive assunzioni spettante ai lavoratori a termine e stagionali. È anche necessario regolare l'uso del lavoro somministrato a tempo determinato, individuando i casi in cui ne sia vietato l'utilizzo, ricomprendendo i lavoratori somministrati nel limite percentuale massimo dei rapporti di lavoro a termine previsto dal CCNL e precisando le causali che ne consentono l'utilizzo, nonché e come previsto dalle leggi vigenti le voci della retribuzione che devono essere loro erogate e gli istituti contrattuali che devono essere loro applicati. È necessario integrare e modificare la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante, in coerenza alle disposizioni del Testo Unico 14.09.2011, n. 167 e nel rispetto della natura fin dall'origine a tempo indeterminato del rapporto. Si richiede che le aziende, anche ove non procedano ad assunzione a tempo parziale, prendano in considerazione le caratteristiche di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale avanzati per i motivi di cui all'art. 18 capoverso III, elevando la quota delle richieste accoglibili dal 3 al 5 % anche nelle imprese con meno di 100 dipendenti.

ORARIO DI LAVORO, RIPOSI E FESTIVITÀ

Occorre definire i criteri contrattuali per il riconoscimento della qualifica di lavoratore notturno , prevedendo i percorsi formativi utili a consentirne la ricollocazione nei turni diurni in caso di sopravvenuta inidoneità al lavoro notturno, così come occorre individuare, tenendo conto dell'art.

2100 C.C., le caratteristiche del lavoro “a linea catena” eventualmente svolto nelle imprese della cooperazione alimentare soggette alla voce di tariffa INAIL n. 1462, al fine di consentire l'accesso degli addetti alle agevolazioni previdenziali previste per i lavori usuranti.

E' inoltre opportuno precisare che i riposi compensativi accantonati in “Banca-ore” possano essere individualmente utilizzati anche per l'osservanza di festività religiose diverse da quelle indicate all'art. 32, che in sede aziendale, possano essere previste specifiche flessibilità di orario per i genitori di figli di età fino a 6 anni o che, comunque, debbano accompagnare i figli all'asilo-nido. Si propone infine di trasformare in norma contrattuale la Dichiarazione Comune sull'utilizzo continuativo di ferie e permessi retribuiti per il ricongiungimento familiare dei lavoratori immigrati nei loro Paesi di origine.

DIRITTI E TUTELE

Si chiede di ridiscutere le disposizioni contenute nel contratto alla luce delle modifiche apportate dalla successiva legislazione alle norme della legge 104/1992 sui modi e sulle condizioni di utilizzo dei relativi permessi.

Si richiede, di modificare l'art. 18 capoverso III prevedendo esclusivamente la casistica delle priorità, e si richiede inoltre che i permessi di cui allo stesso articolo possano essere utilizzati anche dai genitori di figli di età compresa tra 8 e 14 anni.

Si chiede di modificare l'art. 62 prevedendo di aumentare a 10 giorni l'anno, due dei quali retribuiti, il congedo per la malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, di prevedere che almeno due giorni di assenza dal lavoro per le malattie del figlio di età inferiore a 3 anni siano retribuiti e di elevare a 2 giorni il permesso retribuito spettante al lavoratore–padre in occasione della nascita del figlio e di precisare che i riposi giornalieri per allattamento spettano anche ai genitori adottivi ed affidatari entro il primo anno di ingresso del figlio in famiglia. È opportuno razionalizzare e riorganizzare le agevolazioni contrattuali previste dall'art. 36 per i lavoratori-studenti o che, comunque, intendano migliorare la loro preparazione professionale e culturale, con particolare riferimento ai lavoratori stranieri che intendano migliorare la conoscenza della lingua e della cultura italiana. In applicazione delle norme di legge sopravvenute in materia, è necessario esonerare i lavoratori dall'obbligo di inviare all'azienda le certificazioni di malattia trasmesse in via telematica all'INPS e direttamente accessibili per le aziende stesse, precisando l'esclusione dal computo del computo dei 30 giorni di congedo per cure, utilizzati dai lavoratori invalidi o mutilati civili.

Si chiede che le imprese comunichino ai lavoratori interessati l'imminente esaurimento del periodo di computo almeno 30 giorni prima della sua scadenza.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Si chiede l'aumento dei minimi tabellari mensili di 174 euro per il parametro 137, verificandone nel corso della trattativa di rinnovo l'idoneità a salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni. Si richiede inoltre l'adeguamento dell'elemento di garanzia retributiva a 26 euro mensili per il parametro 137 e che tale elemento sia corrisposto a tutti i dipendenti delle imprese su cui non sia in vigore la contrattazione del premio per obiettivi. Si richiede, inoltre, di inserire tra gli obiettivi indicati a titolo esemplificativo art. 5 punto a) capoverso IV “risparmio energetico” e la “raccolta differenziata”.

TRASFERIMENTO, TRASFERTA, DISTACCO

Si ritiene necessario precisare, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e nell'esercizio dei relativi rinvii alla contrattazione collettiva, condizioni e presupposti del trasferimento del lavoratore ad altra sede di lavoro, della sua trasferta in luoghi diversi dall'abituale luogo di lavoro e del suo distacco presso altri soggetti.

AMBIENTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Previo recepimento nel CCNL del Testo Unico sulla sicurezza, è necessario coinvolgere meglio e di più gli RLS nella preparazione e nella verifica dei piani per la prevenzione del rischio da stress da lavoro correlato ed estendere le loro funzioni alla salvaguardia ambientale, attribuendo loro 8 ore di permesso retribuito aggiuntivo e riconoscendo agli RLS operanti nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti ulteriori 8 ore di permesso retribuito. Va inoltre previsto all'art. 8 del vigente CCNL, il recepimento del Testo Unico 2008/81 per quanto concerne le aziende sotto i 16 dipendenti. Si ritiene, inoltre, utile ed importante impegnare le imprese con più unità produttive situate in diverse aree territoriali ad organizzare, d'intesa con gli RLS, una "giornata nazionale della sicurezza".

TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA O DI UN SUO RAMO

In applicazione delle vigenti disposizioni di legge, è necessario precisare che la procedura di esame congiunto di cui all'art. 47 della L. 428/1990 deve essere esperita in tutti i casi di mutamento della titolarità dell'azienda o di un suo ramo, quale che sia la tipologia negoziale attraverso la quale tale mutamento viene realizzato.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Si chiede di elevare da 5 a 8 giorni il periodo di tempo concesso al lavoratore per presentare le sue giustificazioni ed entro il quale non può essere irrogata la sanzione.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si chiede di aumentare la contribuzione delle imprese a FILCOOP. Al fine di favorire la diffusione della previdenza complementare del settore si richiede che all'inizio di ogni anno le aziende forniscano ai lavoratori il materiale informativo predisposto da FILCOOP. In caso di inadempienza le aziende dovranno riconoscere una ulteriore ora di assemblea retribuita per garantire la migliore informazione ai lavoratori.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

FAI, FLAI e UILA considerano il FILCOOP sanitario il fondo del settore della cooperazione, pertanto, eventuali fondi e/o polizze oggi in essere a livello aziendale, dovranno, nell'arco della vigenza contrattuale, essere armonizzate alle prestazioni erogate dal FILCOOP sanitario.

Al fine di ampliare l'accesso dei lavoratori della cooperazione alimentare al sistema del Welfare contrattuale, è necessario prevedere che le imprese siano tenute ad iscrivere al FILCOOP sanitario tutti i loro dipendenti a tempo determinato e/o di occupazione prevista nella comunicazione Unilav per i lavoratori avventizi con durata del contratto almeno pari o superiori a

6 mesi nell'arco dell'anno solare. Si propone altresì di eliminare la contribuzione aggiuntiva a carico dei lavoratori ed aumentare la contribuzione delle imprese al FILCOOP sanitario.

PROTOCOLLO VIAGGIATORI PIAZZISTI

Al fine di rendere più facilmente agibili i diritti sindacali occorre ridefinire la normativa del protocollo aggiuntivo per i Viaggiatori e Piazzisti dipendenti delle aziende della cooperazione alimentare. Per quanto riguarda l'introduzione degli strumenti elettronici di comunicazione, le modalità di tenuta delle assemblee e la fruizione dei permessi sindacali, inoltre, occorre armonizzare le varie normative in atto. È necessario altresì prevedere un sistema per il riconoscimento dello sviluppo professionale dei lavoratori e aggiornare la normativa contrattuale alla luce delle innovazioni del codice della strada.

Si chiede di elevare da 45.000 a 50.000 euro l'indennità prevista dall'art. 10 per il caso di invalidità permanente e da 5.000 a 6.000 euro il massimale a carico dell'azienda indicato dal successivo articolo 14. Si chiede, inoltre, di specificare i costi organizzativi, logistici e di trasporto delle assemblee di cui al C.C.N.L. sono a carico delle imprese, precisando che a tali assemblee hanno diritto a partecipare tutti gli addetti a funzioni commerciali o ad attività ad essere assimilabili la cui sede di lavoro sia dislocata su territorio nazionale.

Si chiede di definire azioni positive per il riequilibrio di genere.