



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE 2019-2022**

Premessa:

il settore alimentare, già nel 2011, è uscito dalla congiuntura che dal 2008 ha segnato l'economia globale e quella del nostro Paese. Un trend positivo che ha portato il valore aggiunto del settore, negli ultimi anni, a superare di 6 punti percentuali i livelli precrisi, consolidando così una ripresa delle produzioni e del mercato che continua tutt'oggi.

Infatti, il settore alimentare si è distinto per una performance superiore alla media degli altri comparti, facendo registrare un aumento della produttività del 4,9% accompagnata dal quasi raddoppio del valore dell'export negli ultimi 10 anni.

In termini di fatturato il settore, grazie anche alle positive scelte compiute nello scorso rinnovo del CCNL industria alimentare, ha fatto segnare il miglior risultato negli ultimi 10 anni, raggiungendo ricavi per 140 mld di euro.

Risultati positivi, che non sarebbe stato possibile conseguire senza le buone relazioni sindacali che caratterizzano da sempre il settore e, soprattutto, senza il fondamentale contributo e apporto delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto. I quali, però, da un lato, non hanno goduto, in termini generali, di una adeguata redistribuzione della ricchezza prodotta attraverso i salari di produttività, e, dall'altro, sono stati penalizzati da una serie di politiche economiche nazionali che non hanno incentivato gli investimenti né ridotto il cuneo fiscale né promosso forme di welfare pubblico, andando così a ledere sensibilmente il loro reddito.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono quindi che il rinnovo del CCNL rappresenta una occasione importante per contribuire allo sviluppo economico e sociale del Paese, individuando soluzioni contrattuali in grado di realizzare migliori ed innovative tutele delle lavoratrici e dei lavoratori accompagnato da una politica salariale espansiva.

Allo stesso modo, l'evoluzione tecnologica, così come, la digitalizzazione dei processi e l'informatizzazione e automazione degli apparati produttivi, richiedono la messa in atto di politiche di settore e previsioni contrattuali innovative volte ad adeguare l'organizzazione del lavoro,

migliorare le tutele sociali e incrementare l'occupazione e l'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tutto ciò, con l'obiettivo condiviso di coniugare il rafforzamento della competitività e della produttività delle imprese con il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle persone che operano nell'industria alimentare italiana.

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, confermano la comune volontà di rinnovare unitariamente il C.C.N.L., nel solco di quanto indicato nell'Accordo Interconfederale, cd. "Patto per la fabbrica" del 9 marzo 2018, che ha messo in evidenza il ruolo e il protagonismo delle parti sociali, quali corpi intermedi di rappresentanza fondamentali per la crescita e lo sviluppo socio-economico del nostro Paese. Quindi nel riconfermare l'articolazione su due livelli di contrattazione del settore, vi è la necessità di rafforzare il carattere solidaristico e inclusivo, coinvolgendo i lavoratori nel negoziato e nella verifica degli esiti, secondo le modalità dell'art. 7 del vigente C.C.N.L. e dell'accordo di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil del 12 giugno 2014.

Relazioni Industriali:

la qualità del lavoro è una delle condizioni imprescindibili per conseguire una produzione di qualità in grado di competere su mercati globali. Infatti, nonostante il forte valore aggiunto del brand dei prodotti italiani, in generale, e del Made in Italy, in particolare, se non vengono messe in atto procedure di innovazione e di ricerca, accompagnate da previsioni contrattuali volte ad implementare ed ad uniformare verso l'alto le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori, si corre il rischio di incorrere in una involuzione delle produzioni, ledendo così la competitività delle imprese e favorendo, di conseguenza, l'incremento di prodotti a bassa qualità.

In quest'ottica, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono fondamentale rafforzare il sistema di relazioni industriali e il ruolo delle Parti Sociali come scelta strategica per far fronte alle nuove sfide e opportunità legate allo sviluppo di "Impresa 4.0" e della digitalizzazione dei processi.

Si richiede, pertanto, l'avvio di un percorso, a livello aziendale, volto ad incrementare, codificare e specificare le pratiche di coinvolgimento e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze, non solo all'organizzazione del lavoro, ma anche alle scelte strategiche delle imprese che hanno ricadute rilevanti sull'occupazione e sulla sostenibilità economica, sociale ed ambientale dei siti produttivi, attraverso un processo d'informazione e confronto preventivo ed esauriente con la RSU e le OO.SS..

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ribadiscono, poi, che l'attuale composizione del personale operante all'interno degli stabilimenti dell'industria alimentare sempre più assume le caratteristiche di una "comunità di sito"; composta sia da lavoratrici e lavoratori alle dirette dipendenze dell'azienda sia

da dipendenti di ditte terze appartenenti ad altri settori produttivi e ad altre aree contrattuali, che svolgono attività di supporto alla produzione.

Per questi motivi, tenendo conto di quanto stabilito dall'Art.4 , si propone di definire una parte specifica del contratto nazionale che possa ricomprendere nel campo di applicazione del CCNL industria alimentare tutti quei lavoratori che svolgono la loro attività in maniera continuativa all'interno del perimetro aziendale avviando una fase sperimentale di accordi per concretizzare un processo di re-internalizzazione di alcune fasi lavorative, oggi esternalizzate.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono, comunque, importante individuare una serie di diritti trasversali che devono essere attribuiti a tutto il personale afferente alla “comunità di sito”, in particolare, quelli relativi alla formazione, alla disponibilità della mensa, alla salute e sicurezza, alla rappresentanza sindacale, al welfare e alla retribuzione di produttività, alle misure in favore della genitorialità e a quelle rivolte alla cura delle persone.

Sempre nell'ottica di migliorare l'inclusione dei lavoratori presenti nel sito e dipendenti da aziende in appalto, occorre prevedere in caso di cambio di appalto la garanzia della continuità occupazionale e la definizione e applicazione della clausola sociale.

Si richiede, inoltre, di prevedere che le aziende che operano in appalto nella comunità di sito debbano applicare il CCNL della Società appaltante e di specificare, intervenendo sull'Art. 4 del CCNL, che anche le attività di confezionamento non possono essere appaltate.

Infine, si richiede di estendere la sfera di applicazione del CCNL industria alimentare anche ai dipendenti delle aziende della IV e V gamma.

Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale:

lo sviluppo e la corretta gestione dell'organizzazione del lavoro devono necessariamente coinvolgere sempre più gli aspetti di partecipazione e responsabilità dei lavoratori e delle OO.SS, anche dal punto di vista economico e produttivo.

A tal fine bisogna far emergere, tramite azioni mirate e concordate fra le parti, tutte le potenzialità e le giuste prerogative in termini di competitività, benessere organizzativo, sviluppo e investimento nel capitale umano.

È necessario riesaminare l'adeguatezza delle attuali declaratorie e rivedere il sistema di classificazione e inquadramento al fine di riconoscere e valorizzare strutturalmente anche in termini economici, la maggior autonomia che a tutti i lavoratori indipendentemente dal livello d'inquadramento, gli attuali modelli produttivi ed organizzativi richiedono, contemplando anche lo sviluppo di un modello a fasce, incentrandolo sul concetto di ruolo anziché su mansioni e funzioni; prevedere anche una orizzontalizzazione delle carriere e delle retribuzioni che, nell'ambito della

stessa fascia, tenga conto della effettiva professionalità dei lavoratori, con l'obiettivo di rivedere la distinzione operai-impiegati.

Mercato del lavoro e Occupazione:

date le caratteristiche specifiche dell'industria alimentare, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono opportuno ricercare soluzioni contrattuali volte:

- aggiornare le condizioni per il ricorso al lavoro stagionale sulla linea di quanto stabilito nella specifica intesa sottoscritta il 17 marzo del 2008;
- a riconoscere il diritto di precedenza anche per le assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato, in somministrazione e in part-time.

Inoltre, vanno ricercate strategie condivise per favorire attraverso la contrattazione l'occupabilità dei lavoratori, anche stagionali, anche tramite la ricollocazione e mobilità aziendale. In questa logica un ruolo decisivo lo assumono le politiche per la formazione.

Vanno definiti strumenti e percorsi per avviare una fase di sperimentazione che faciliti la transizione tra la formazione e occasioni di lavoro, coniugando specificità e know-how del nostro sistema produttivo per favorire e orientare percorsi di studio in linea con le realtà lavorative e le competenze necessarie, sicuro investimento sulla crescita di capitale umano formato.

Un approccio non solo culturale ma che mette le basi ad un cambiamento di paradigma nella relazione tra scuola e mondo del lavoro. In tale contesto vanno poi affinati e promossi percorsi di formazione d'ingresso, definendo contrattualmente i tirocini formativi e l'apprendistato duale.

Si richiede, infine, di cancellare la proporzionalità nel computo per il periodo di conservazione del posto di lavoro per il part-time orizzontale.

Formazione professionale:

il nostro settore è particolarmente soggetto alle innovazioni, automazione e digitalizzazione, con ricadute sull'organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali. Occorre, anche attraverso i fondi interprofessionali, incrementare il ricorso alla formazione professionale continua per le lavoratrici e i lavoratori. In quest'ottica, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil propongono di riconoscere il diritto soggettivo alla formazione, favorendo l'accesso di tutto il personale ai programmi di formazione professionale e riconoscendo a ciascun lavoratore almeno 8 ore di formazione continua annua.

Pertanto, in tema di formazione vanno consolidate prassi efficaci di coinvolgimento preventivo delle RSU e delle OO.SS. in tutte le fasi del processo – analisi dei bisogni, progettazione, erogazione, valutazione - con l'obiettivo di un investimento costante e permanente. Per realizzare

tale processo va previsto che una delle RSU assuma la responsabilità di delegato alla formazione prevedendo ulteriori apposite agibilità.

Orario di Lavoro:

anche nelle imprese del settore alimentare, per alcune attività e funzioni, si è diffuso, e continua a diffondersi, il ricorso al lavoro a distanza, come il telelavoro e lo smart working. L'esperienza dimostra che aziende che hanno adottato questi sistemi non solo non hanno visto diminuire la propria produttività ma hanno potuto constatare un miglioramento del benessere lavorativo dei propri dipendenti. Proseguendo in questo percorso, Fai- Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di prevedere, a livello nazionale, una copertura dei costi aggiuntivi sostenuti dai dipendenti che svolgono lavoro a distanza.

In tutte le realtà nelle quali i lavoratori sono chiamati a rapporti di connessione in remoto, si ritiene, inoltre, indispensabile normare a livello aziendale il diritto alla disconnessione.

Per i lavoratori turnisti, interessati da calendari annui a forte impatto di flessibilità, si richiede un ulteriore aumento dei ROL di 8 ore annue.

Nell'ottica di un'armonizzazione delle norme riferite al riposo per i pasti di cui all'art.32 del CCNL, si richiede il superamento della nota a verbale di esclusione di alcuni settori, rivedendone la disciplina al fine di migliorarne l'efficacia e l'esigibilità.

Generazioni al lavoro:

nella consapevolezza degli impatti organizzativi e sociali della vigente normativa pensionistica, occorre condividere strumenti di gestione del lavoro che possano armonizzare le diverse condizioni soggettive generazionali dei lavoratori, le aspirazioni occupazionali dei giovani e la difficoltà delle generazioni più mature di fronteggiare la flessibilità della prestazione. È opportuno, quindi, trovare soluzioni negoziali che possano garantire il governo "socialmente sostenibile" di tali dinamiche.

Esse dovranno essere finalizzate a facilitare processi di innovazione dell'organizzazione aziendale, orientate all'integrazione e collaborazione di diverse generazioni al lavoro.

Dentro un percorso negoziale definito, compatibile con le norme del sistema previdenziale e in applicazione di quanto previsto in materia nell'articolo 41 del Dlgs 148/2015, si richiede la definizione di un apposito accordo quadro per aiutare la realizzazione di processi aziendali di ricambio generazionale e di affiancamento professionale, individuando, oltre a specifiche modalità di flessibilità oraria, anche appositi percorsi formativi.

Salute e sicurezza:

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil ritengono informazione, formazione e partecipazione i punti su cui intervenire per un ruolo più incisivo ed efficace dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni e per il miglioramento effettivo dell'ambiente di lavoro. A tal fine, si richiede:

- l'istituzione della giornata della sicurezza, per tutti i lavoratori, da utilizzare anche come momento di confronto fra i vari RLS, situati in posti di lavoro diversi, con i RSPP dell'azienda;
- per gli RLS, ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli oggi previsti dalla legge e dal contratto;
- di costituire un coordinamento di tutti gli RLS delle aziende che hanno dipendenti nella comunità di sito;
- di portare da una a non meno di due la frequenza delle riunioni periodiche fra tutti gli attori della prevenzione, dal RLS al medico competente ed al Responsabile del Servizio di Prevenzione;
- di far partecipare gli RLS ad ogni eventuale ispezione degli Organismi di Vigilanza e portare a loro conoscenza le relative determinazioni.

Conciliazione dei tempi di lavoro e di vita:

i tempi di conciliazione di vita e di lavoro hanno segnato la qualità della contrattazione nazionale e di secondo livello del settore alimentare. Nell'ottica di un ulteriore avanzamento delle tutele, si richiede:

- di prevedere 16 ore di permesso retribuito per la malattia del figlio da 0 a 12 anni;
- 8 ore per assistere i genitori non autosufficienti;
- su richiesta della lavoratrice interessata o del padre quando la madre mancante o impossibilitata ed il padre ha la tutela legale del figlio, un prolungamento di esenzione dal lavoro notturno fino ad un massimo di 24 mesi, a partire dal compimento dei 3 anni di età del proprio figlio;
- la possibilità di usufruire del congedo parentale fino a 14 anni di vita del figlio;
- il riconoscimento del congedo per la malattia del figlio fino a 12 anni;
- 15 giorni di permesso retribuito per i genitori, non in astensione obbligatoria, in occasione della nascita del figlio o dell'accoglimento del figlio adottivo.

Si chiede di intervenire sull'articolo 20 del CCNL, prevedendo che l'azienda concederà, entro il limite del 7% della forza lavoro, al termine della maternità obbligatoria e/o al termine del congedo

parentale a seguito della richiesta della lavoratrice madre e/o del lavoratore padre, entro i tre anni di vita del proprio figlio, la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time reversibile. Si richiede la facoltà per le lavoratrici vittime di violenza, laddove vi siano le condizioni e qualora l'azienda/gruppo di appartenenza avesse più siti nel territorio nazionale, di poter richiedere il trasferimento in un'altra sede lavorativa, il tutto a pari condizioni lavorative ed economiche. Da questo punto di vista, si chiede di assumere l'accordo quadro Cgil, Cisl, Uil e Confindustria del 25.01.2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro e di inserire nel capitolo VIII del CCNL il congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 del Dlgs. 15.06.2015 n. 80.

Si richiede, inoltre, di prevedere che negli accordi di II livello si possano regolamentare forme di convertibilità degli straordinari, indennità di varia natura e premi di produzione in ore di permessi per assistere figli minori, genitori non autosufficienti e coniuge/convivente invalido o in situazioni di gravi infermità.

Si richiede, inoltre, di armonizzare tutte le norme contrattuali al "nuovo diritto di famiglia", privilegiando dove di miglior favore il criterio di famiglia anagrafica.

Protocollo aggiuntivo VV.PP.:

alla luce dei rilevanti mutamenti della distribuzione e del mercato, dalla adozione di nuovi modelli organizzativi e strumenti informatici degli ultimi anni, si richiede:

- l'istituzione di una commissione paritetica per rendere attuale il protocollo aggiuntivo dei VV.PP alle reali figure professionali che negli ultimi anni si sono sviluppate nel settore, con l'obiettivo di addivenire ad un nuovo "protocollo aggiuntivo delle reti vendita e commerciali";
- l'aumento dei massimali assicurativi in cifra fissa.

Addetti all'industria olearia e margariniera e involucri naturali

si richiede di recepire il lavoro fatto dalla commissione bilaterale del Comparto Oli e Margarine e continuare il confronto per portare a termine l'armonizzazione contrattuale e di aprire un confronto con le controparti interessate per armonizzare al CCNL Industria il protocollo Involucri naturali.

Welfare Contrattuale:

per una migliore gestione e un incremento delle prestazioni di welfare del settore e al fine di ottenere prestazioni aggiuntive relative anche alle necessità delle imprese, alle nuove esigenze di staffetta generazionale, di formazione, di cura della persona e di genitorialità condivisa, Fai-Cisl,

Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono non più rinviabile l'attivazione, con relativo finanziamento, dell' EBS (Ente Bilaterale Settore Industria Alimentare) così come previsto dall'art. 1 bis del vigente Ccnl, aggiornando e potenziando le funzioni ivi previste.

Si ritiene utile, inoltre, consolidare e rafforzare il sistema delle tutele integrative di categoria. A tal fine si richiede:

- **Fasa:**
 - aumento di 2 euro a carico dell'azienda ed esclusione definitiva di ogni contribuzione al FASA da parte delle lavoratrici e dei lavoratori;
 - riduzione del periodo lavorativo per l'accesso alle prestazioni dei dipendenti a tempo determinato e stagionali;
 - inclusione dei dipendenti in aspettativa senza retribuzione tra gli aventi diritto alle prestazioni;
 - estendere tra i beneficiari i nipoti fiscalmente a carico.

- **Cassa rischio vita, Fondo sostegno maternità/paternità ed EBS:** incrementare di un euro ciascuno il versamento mensile a carico dell'azienda.

- **Alifond:** aumento fino al 2% del contributo a carico dell'azienda.

- Erogazione della seconda anticipazione del TFR per tutte le casistiche contrattualmente previste per la prima.

Fai- Cisl, Flai-Cgil e Uila- Uil ritengono che le prestazioni previste dagli articoli 1-bis, 74-ter e 74-quater, così come quelle indicate negli allegati 36, 39 e 40, del presente CCNL costituiscono un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca a tale sistema e non versi la relativa contribuzione - il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

Si richiede, comunque, che il datore di lavoro che omette di versare tale contribuzione, a decorrere dal 1° gennaio 2020, sia tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore una quota aggiuntiva di retribuzione pari a 20 euro mensili.

Aumenti Salariali:

nel contesto economico nazionale ed europeo la dinamica del salario deve contribuire all'espansione della domanda interna e a contrastare le pressioni deflattive dell'economia nazionale, deve stimolare la competitività delle imprese e la loro capacità di creare lavoro stabile e qualificato, accompagnando con coerenza la crescita del Paese, anche alla luce dell'accordo di CGIL – CISL – UIL - Confindustria del 9 marzo 2018. Nel settore dell'industria alimentare abbiamo assistito, a fronte di performance superiori alla media degli altri comparti produttivi, ad una insufficiente redistribuzione della ricchezza prodotta. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono, invece, essenziale, soprattutto in questa fase economica, non solo tutelare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, ma incrementare il loro potere di spesa al fine di rilanciare i consumi e, con essi, la produzione e l'occupazione. I dati a tal fine disponibili non possono, però, tener conto delle dinamiche dell'anno in corso, le quali dovranno essere, quindi, verificate prima dell'avvio del negoziato.

Visti i positivi risultati del settore, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono opportuno avanzare una richiesta di aumento salariale pari a 205 euro (a parametro 137) per il prossimo quadriennio.

Inoltre, si richiede di aumentare di 100 euro l'indennità di quadro e di aumentare il valore dell'elemento di garanzia retributiva di cui all'art. 55 del CCNL, rivedendone la disciplina al fine di migliorarne l'efficacia e l'esigibilità.