PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ORTOFRUTTICOLE ED AGRUMARIE 2011/2013

Premessa

Il settore del commercio di esportazione e d'importazione all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli ed agrumari e la vendita di detti prodotti anche in processi di filiera organizzati è indubbiamente un ambito vitale per l'economia nazionale, nel quale, alla dimensione internazionale dei mercati di riferimento ed ai prodotti a spiccata vocazione "globale", si affianca la presenza di imprese molto legate ai territori ed alle colture caratteristiche degli stessi e, più in generale, ai sistemi locali italiani. Per meglio rispondere alle sfide ed alle sollecitazioni di mercati sempre più aperti e competitivi, l'occasione offerta dal rinnovo del CCNL dovrà essere utilmente sfruttata, ponendo la giusta enfasi sulla qualità del lavoro e delle professionalità esistenti nel settore, per dare una risposta adeguata alle necessità dei lavoratori e per investire sul fattore fondamentale per la difesa ed il consolidamento delle posizioni di mercato delle imprese italiane: il lavoro.

In sede di rinnovo del CCNL, l'attenzione per le condizioni di lavoro e di vita degli addetti operanti nel settore non deve essere disgiunta dall'interesse a salvaguardare la tipicità dei prodotti e la stessa qualità del mercato di riferimento, pena la perdita di valore e finanche di significato di un settore che per meglio difendere sé stesso deve innanzitutto difendere le sue tante specificità: la tipicità dei prodotti commerciati e la cultura ortofrutticola italiana devono essere ulteriormente valorizzate, anche per il tramite delle competenze e del ruolo propri del CCNL.

Nel contesto nazionale si registra la pressoché totale mancanza di politiche di settore per la promozione e la valorizzazione del commercio ortofrutticolo italiano; il rinnovo del CCNL, nelle intenzioni della Fisascat-Cisl, deve essere finalizzato anche a formalizzare una visione d'insieme e condivisa per rivendicare un'interlocuzione, che sinora è mancata, fra OO.SS., controparte datoriale ed istituzioni competenti.

Nella tornata negoziale che, auspichiamo, a breve si aprirà sarà importante per le parti stipulanti avere una chiara visione del quadro macroeconomico e della situazione competitiva del comparto per cercare di determinare una posizione univoca da affermare come posizione dell'intero settore; ma sarà ugualmente utile incidere, per mezzo dell'autonomia collettiva, sui processi e le dinamiche settoriali, come le concentrazioni aziendali, le relazioni sindacali, il tema dell'outsourcing, l'evoluzione dei sistemi distributivi, il rapporto con la grande distribuzione organizzata, le tematiche della sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente, l'impatto dei cambiamenti produttivi, il tema della responsabilità sociale dell'impresa e delle dinamiche retributive e di riconoscimento professionale.

Sistema delle relazioni sindacali

L'Accordo quadro sulla Riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, finalizzato al perseguimento degli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale fondati sull'aumento della produttività e sull'efficiente dinamica retributiva, prevede un assetto per la contrattazione collettiva strutturato in due livelli (il contratto collettivo nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello di natura territoriale e/o aziendale); stabilisce che il CCNL debba avere durata triennale (tanto per la parte economica che per quella normativa), che debba garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore ovunque

impiegati nel territorio nazionale; ed inoltre fissa, quale indicatore dell'andamento inflazionistico, l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.
Si richiede l'integrale recepimento dei contenuti dell'Accordo quadro suddetto e, di conseguenza, la conferma della contrattazione settoriale strutturata su due livelli (nazionale e territoriale e/o aziendale); di stabilire, tanto per la parte economica che per quella normativa, nel triennio la durata del CCNL; di definire tempi e procedure per la presentazione delle richieste sindacali e per le modalità di avvio e di svolgimento delle trattative per il rinnovo del CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro; di introdurre un meccanismo che, dalla data di scadenza del CCNL precedente, riconosca una copertura economica (da stabilirsi nella sua consistenza, natura e modalità di corresponsione) per i lavoratori; di prevedere l'adozione di forme finalizzate a rendere effettiva la diffusione della contrattazione integrativa e l'introduzione di elementi economici di garanzia per i lavoratori che non beneficiano degli effetti economici derivanti dalla contrattazione di secondo livello.

Diritti sindacali

Nello spirito dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, e nel riaffermare gli obiettivi di democrazia economica e di partecipazione ai processi di sviluppo delle imprese e dell'occupazione, si rende necessario aggiornare l'attuale organizzazione del sistema settoriale delle relazioni sindacali, ampliando il novero delle materie oggetto delle fasi d'informazione, di partecipazione/confronto e di negoziazione ad ogni livello; i mutamenti repentini del mercato e la conseguente necessità di adeguarvisi in tempi brevi implicano inevitabilmente una concezione più flessibile e, nel contempo, interconnessa delle predette fasi, che non possono più considerarsi a sé stanti e strutturalmente separate. Si richiede pertanto di stabilire sessioni informative a carattere preventivo relative a programmi e processi di terziarizzazione, di esternalizzazione e di internalizzazione; come pure si rende necessario stabilire, a livello aziendale, occasioni di confronto dedicate a valutare consistenza e natura dell'impiego di lavoratori con contratti di lavoro atipico e/o stagionali. Relativamente agli appalti e/o agli affidamenti di servizi, si richiede la formulazione di un articolato contrattuale utile a scongiurare la dispersione delle professionalità insistenti sull'appalto/servizio e finalizzato a garantire ai lavoratori interessati dal cambio d'appalto o coinvolti nell'affidamento di servizio l'invarianza degli istituti normativi e retributivi previsti dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali appartenenti alle confederazioni sindacali di cui fanno parte le federazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro. Si richiede, altresì, che i contratti di appalto e/o di affidamento di servizi prevedano capitolati richiedenti alle imprese fornitrici di servizi la produzione della certificazione attestante l'integrale rispetto del CCNL di riferimento rilasciata dall'ente bilaterale di derivazione contrattuale del settore di appartenenza (laddove prevista) e del documento unico di regolarità contributiva (DURC). Come pure si rende necessario prevedere apposite sessioni di confronto finalizzato ad intese sui modelli organizzativi delle unità operative e del lavoro.

Contrattazione di secondo livello

La riforma degli assetti contrattuali introdotta dall'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 attribuisce importanza centrale al secondo livello negoziale (territoriale, di bacino o aziendale), conferendogli la funzione di collegare incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia e, più in generale, al raggiungimento di obiettivi concordati ed afferenti il miglioramento della competitività o dell'andamento economico complessivo dell'impresa.
Si richiede pertanto di specificare le materie demandate alla contrattazione di secondo livello stabilendole sulla base della valutazione in termini di rispondenza e di congruità con le previsioni del predetto Accordo quadro e riservando attenzione anche ad istituti normativi di indubbio impatto

sulle dinamiche di produttività, efficienza e redditività aziendali, quali l'orario di lavoro, i criteri e le modalità di svolgimento della prestazione, nonché l'organizzazione complessiva del servizio di vendita, del lavoro e delle dinamiche di professionalità.
Si richiede, altresì, l'introduzione di un elemento retributivo di garanzia per i lavoratori dipendenti da imprese cooperative che non beneficiano di istituti retributivi previsti da contratti integrativi aziendali (o territoriali), nonché per quelli dipendenti da cooperative i cui contratti integrativi sono scaduti da un periodo di tempo superiore all'anno.

Sfera di applicazione e validità del contratto
L'evoluzione del settore e dei mercati di riferimento implicano un'attenzione maggiore ai mutamenti che riguardano il perimetro applicativo di riferimento del contratto collettivo nazionale di lavoro; si richiede, pertanto, di verificare l'opportunità di integrare la sfera di applicazione ed il campo di validità del CCNL alle nuove aree professionali affermatesi negli ultimi anni e, in generale, d'istituire un apposito osservatorio bilaterale nazionale per monitorare i processi evolutivi del settore ai fini di una conseguente regolazione contrattuale.

Welfare contrattuale e bilateralità settoriale
Si richiede l'implementazione della bilateralità settoriale di derivazione contrattuale, innanzitutto ampliando le competenze dell'Ente bilaterale nazionale (E.B.O.) ai servizi d'integrazione e di sostegno al reddito; a tal fine si rende prioritario aumentare la consistenza del contributo mensile di cui all'attuale articolo 6 del vigente CCNL. Si richiede, inoltre, di affidare all'E.B.O. il monitoraggio dell'apprendistato, dei contratto d'inserimento, dei contratto a termine e dei part-time nel settore, nonché i servizi di certificazione dei rapporti di lavoro e di attività volte alla prevenzione degli infortuni e del rispetto dell'ambiente.

Pari opportunità
Occorre approntare delle previsioni contrattuali volte a favorire interventi formativi dedicati alle donne ed atti a compensare il minor livello professionale delle mansioni cui sono per lo più adibite.
Si richiede di consentire a madri e padri di frazionare in ore i permessi loro spettanti per assistere i figli di età inferiore agli otto anni e di prevedere il part-time orizzontale (reversibile) per lavoratrici madri e lavoratori padri al rientro da periodi di astensione obbligatoria o di congedo parentale fino agli otto anni di vita del bambino. Si richiede, nel caso una lavoratrice utilizzi il periodo di assenza facoltativa continuativamente e senza soluzione di continuità, la facoltà per la stessa di richiedere l'anticipazione del TFR (anche in un'unica soluzione) eventualmente accantonato presso l'impresa.

Formazione
Al fine di rendere maggiormente trasparente e partecipato il processo di individuazione del fabbisogno formativo in ambito aziendale, si richiede che i programmi di ciascuna singola impresa in materia di formazione professionale e di formazione interprofessionale debbano costituire oggetto di informazione preventiva e di confronto finalizzato ad intese con le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali.
In particolare, si rende necessario che a livello aziendale, si approntino le misure atte a fare della formazione uno strumento precipuamente rivolto a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo assunti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni, con attenzione alle normative ed alle prassi antinfortunistiche ed ambientali; più in generale, la formazione deve essere agente di diffusione della cultura della sicurezza e dell'antinfortunistica.
Speciali sessioni di confronto devono tenersi, inoltre, a livello nazionale per fare della formazione interprofessionale, soprattutto per mezzo dell'interlocuzione col Fondo di riferimento, strumento utile a sostenere lo sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività e dei

modelli organizzativi aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo che per il rinnovamento delle professionalità acquisite ed a rischio di obsolescenza.

Assemblee
Si richiede di ampliare di due ore l'attuale limite massimo annuale per l'effettuazione delle assemblee sindacali retribuite per la trattazione specifica dei temi inerenti la promozione della salute e della integrità fisica dei lavoratori e la tutela della sicurezza e dell'ambiente nei luoghi di lavoro. Si richiede altresì di portare a 10 il numero degli occupati minimi per unità per l'esercizio del diritto d'assemblea sindacale.

Previdenza complementare
Al fine di assicurare a tutti i lavoratori dipendenti da aziende ortofrutticole ed agrumarie l'effettivo diritto alla previdenza integrativa, si richiede l'aumento del contributo mensile commisurato alla retribuzione utile al calcolo del TFR per la contribuzione a FON.TE, nonché l'introduzione dell'obbligo per le imprese di accantonare presso la gestione del predetto fondo la quota di propria competenza anche in caso di non adesione del lavoratore.

Ambiente e sicurezza
Si richiede di aumentare il monte ore a disposizione per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza al fine di consentire loro una maggiore operatività in termini funzionali. Si richiede di introdurre, laddove non ancora presente, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di bacino dotato, per mezzo della mutualizzazione delle apposite ore di permesso, dell'agibilità necessaria per lo svolgimento del proprio ruolo di rappresentanza.

Conservazione del posto di lavoro per assenze per malattia ed infortunio
Si richiede l'introduzione del principio della non licenziabilità, anche qualora fosse stato superato il periodo massimo per la conservazione del posto di lavoro, per quei lavoratori malati o infortunati sottoposti a cicli di cura salvavita. Si richiede, inoltre, l'aumento del periodo di aspettativa non retribuita richiesta ai soli fini della conservazione del posto di lavoro in occasione del superamento del periodo massimo di assenze per malattia o per infortunio dagli attuali 120 giorni fino alla guarigione.

Assistenza sanitaria integrativa
Ai fini dell'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa EST, si richiede il superamento del requisito soggettivo della durata del contratto a tempo determinato, al fine di rendere effettivo per ciascun lavoratore il diritto alle prestazioni offerte dal fondo stesso.

Lavori nelle celle frigorifere
Si richiede l'aumento della maggiorazione prevista per il personale adibito ai lavori di facchinaggio, stivaggio ed addetto a lavori nelle celle frigorifere.

Classificazione
Si richiede l'aggiornamento dell'attuale sistema di classificazione del personale ed il superamento del 7° livello, al fine di rendere il 6° livello quello d'ingresso al lavoro nel settore.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato
Alla luce delle modifiche normative intervenute, si richiede l'aggiornamento delle previsioni contrattuali in materia e l'introduzione del diritto di precedenza per i lavoratori già assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in caso di nuove assunzioni.

Riassunzione
Aggiornare la normativa contrattuale in materia aumentando il riferimento temporale entro il quale il lavoratore interessato alla riassunzione presso la stessa azienda può far valere il diritto di prelazione di cui all'articolo 35 del vigente CCNL.

Lavoro somministrato
Si richiede l'aggiornamento delle previsioni contrattuali alla luce delle modifiche normative intervenute.

Apprendistato
Si richiede l'aggiornamento delle previsioni contrattuali alla luce delle modifiche normative intervenute.

Lavoratori Quadri
Si richiede l'aumento dell'indennità di funzione.

Orario di lavoro
Si richiede l'aggiornamento delle previsioni contrattuali in materia di orario di lavoro e di introdurre in maniera univoca i limiti massimi di durata giornaliera, settimanale e mensile della prestazione lavorativa; inoltre, si richiede l'introduzione del vincolo di non frazionabilità della prestazione lavorativa giornaliera.

Lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia
Si richiede per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o incaricati di espletare lavori di semplice attesa o custodia, il riconoscimento di un'ulteriore giornata di permesso retribuito.

Banca ore
Si richiede l'introduzione di un meccanismo di banca delle ore a carattere volontario per i lavoratori ed improntato a criteri di chiarezza applicativa, effettività di utilizzo e flessibilità operativa.

Lavoro straordinario
Si richiede l'aumento delle maggiorazioni per prestazioni afferenti:
il lavoro straordinario prestato oltre l'orario settimanale;
il lavoro straordinario festivo;
il lavoro straordinario prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00

Appalti, decentramento produttivo e terziarizzazioni.
Si richiede di definire le condizioni negoziali di regolarità del contratto d'appalto, da verificare attraverso un preventivo confronto con le RSU/RSA ed OO.SS – o, in loro mancanza, con le sole OO.SS. –, con particolare riferimento all'indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere, all'organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.
Si richiede di stabilire nei capitolati d'appalto e/o di affidamento di servizio che l'impresa appaltatrice rispetti le disposizioni di legge in materia previdenziale e, in generale, contributiva e che applichi ai propri dipendenti il contratto collettivo del settore merceologico di riferimento stipulato dalle federazioni sindacali aderenti alla Cisl.
Si richiede, infine, di definire gli indicatori di genuinità degli appalti, al fine di condividere motivazioni modalità che giustifichino il ricorso all'affidamento a terzi di attività e/o sevizi.

Scatti di anzianità

Si richiede l'aumento degli importi degli scatti di anzianità, nonché una rivisitazione generale della disciplina contrattuale in materia.

Trattamento economico

L'aggiornamento salariale, per dare risposte congrue ai lavoratori che non producano scompensi in termini di compatibilità economica, che si tradurrebbe in una contestuale perdita netta di capacità competitiva e in una conseguente messa a rischio della tenuta occupazionale complessiva del settore, deve necessariamente essere improntato, nell'erogazione, a criteri di progressività, programmabilità e certezza. In applicazione dell'Accordo quadro del 22 gennaio 2009, si richiede un incremento salariale a valere per il triennio 2011 / 2013 da calcolarsi - per ciascun livello - sulla base della somma della paga base nazionale conglobata, dell'indennità di contingenza e del numero medio degli scatti di anzianità previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro, impiegando l'indice previsionale IPCA (depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati).
Si consideri che i dati previsionali ufficiali relativi alla variazione percentuale dell'indice IPCA al netto degli energetici importati per il triennio di riferimento sono:

2011	2012	2013
2,0%	1,8%	1,7%