

PIATTAFORMA DELLA FLAICA-UNITI CUB PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E COOPERATIVE ALIMENTARI

PREMESSA

La concertazione e la politica dei redditi, portata avanti da cgil, cisl e uil dal 1993 ad oggi, si è rivelata per quello che è: la politica di un reddito solo, quello dei padroni. Oggi con la nuova modifica della struttura contrattuale si pensa di fare arricchire ancora di più le Lobby Padronali, snaturando completamente il significato e l'operato del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Una minoranza della popolazione continua a accaparrarsi la grande maggioranza delle ricchezza

prodotta ogni anno. Vuol dire che i lavoratori producono più ricchezza di quella che ricevono sotto forma di salario. Nonostante il crollo totale e fallimentare del capitalismo, in questa tornata contrattuale quello che è uscito dalla porta lo vogliono fare entrare dalla finestra.

Secondo un recente studio del BRI, la Banca dei regolamenti internazionali, la quota del Prodotto interno lordo italiano accaparrata dai profitti nel 1983 era pari al 23,12% nel 2005 al 32,7%; quasi un terzo. Ai lavoratori sempre meno reddito, ai padroni 8 punti in più in vent'anni. Per capirci l'8% del PIL di oggi è uguale a 120000 m di euro. Per i 17 milioni di lavoratori italiani, vorrebbero dire 7000 euro tonde in più all'anno. I soldi dunque ci sono e devono essere ridistribuiti.

La questione salariale deve diventare dunque l'asse portante ineludibile di questi rinnovi contrattuali.

STOP AI LICENZIAMENTI

La crisi economica mondiale comporta anche un attacco diretto al posto di lavoro, con aumento della Cassa Integrazione a livelli record, per questo motivo la prima richiesta deve essere quello che i lavoratori rimangano al lavoro con lo stop dei licenziamenti, la riduzione dell'orario a parità di salario e con la estensione della durata della Cassa Ordinaria da un anno a due anni

ESTENDIAMO I DIRITTI A TUTTI I LAVORATORI E LE LAVORATRICI

Altro elemento determinante e qualificante dei futuri contratti deve essere quello dell'estensione dei diritti a tutti i lavoratori.

E' in corso da anni, da parte del padronato, un feroce attacco teso a ridurre drasticamente e potenzialmente a eliminare tutti i diritti acquisiti dai lavoratori, per arrivare ad avere lavoratori precari che siano sempre più modellati a uso e consumo delle aziende. Questa logica che si è affermata in questi anni va completamente ribaltata.

ABOLIZIONE DELLA PRECARIETA'

Altro punto importante per le scadenze contrattuali diventa dunque quello dell'abolizione del lavoro precario mediante l'abolizione delle leggi Treu e Biagi e con la trasformazione di questi tipi di assunzioni in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

DEMOCRAZIA SINDACALE

Infine va riservata una particolare attenzione ai temi della democrazia sindacale in cui dobbiamo chiedere che nei contratti vengano riconosciuti pari dignità e pari diritti per tutti i sindacati e piena democrazia anche all'interno dei cancelli delle aziende.

Sulla base di questi considerazioni generali possiamo così schematicamente riassumere i punti della nostra piattaforma per il contratto del settore in scadenza:

1. PARTE ECONOMICA

Aumenti retributivi

In relazione alla solidità del comparto delle Industrie Alimentari, che vede un andamento sostanzialmente favorevole su tutti i settori produttivi, nonostante la crisi internazionale e il contestuale calo di potere d'acquisto da parte degli operai, allo scopo di recuperare il potere d'acquisto perso rispetto alle politiche fallimentari del capitalismo, e con l'intento di iniziare ad uniformare gli stipendi Italiani del settore a quelli della media europea per il biennio 2009-2010, chiediamo un aumento pari e non inferiore a 250 euro. Ritenendo che un aumento salariale ogni due anni non renda giustizia alle difficoltà delle famiglie, la nuova impostazione di recupero salariale ogni tre anni è da considerarsi quasi criminosa per i danni che provocherà agli italiani. Il Salario e le pensioni devono essere agganciati al reale costo della vita.

Straordinario

Maggiorazione al 60% del lavoro notturno per tutte le categorie indistintamente del settore di appartenenza.

Revisione degli organici al fine di nuove assunzioni qualora venga raggiunto il tetto individuale degli straordinari da parte del 20% degli occupati

Lavoro straordinario festivo maggiorato al 65% per tutte le categorie indistintamente del settore di appartenenza.

Flessibilità

Riduzione delle giornate di flessibilità obbligatorie da nove a sei. Con un aumento di maggiorazione oraria del 50%.

2 - LOTTA ALLA PRECARIETA' E DIRITTI

Part-time

Si richiede l'obbligatorietà per l'azienda, in caso di nuove assunzioni full time, di richiedere prima al personale part-time già occupato in azienda il passaggio a full-time.

Si richiede di uniformare i nastri orari dei part-time di tipo orizzontale a tre fasce con unico orario per tutti i giorni della settimana.

Si richiede l'eliminazione delle clausole flessibili ed elastiche, inserendo anche la possibilità di una reversibilità contrattuale, perché la scelta di ricorrere a questa tipologia contrattuale, dovuta a esigenze familiari, non debba mai essere irreversibile.

In caso di necessità, anche nei contratti part-time, con o senza le clausole elastiche, o in caso di maternità e post maternità, i lavoratori dovranno avere l'orario compatibile con le esigenze di accudire i figli e di favorirne l'inserimento nei nidi, scuole materne ed elementari.

Si richiede inoltre di concedere anche al padre lavoratore questo diritto.

Contratti a tempo determinato

Possibilità per le aziende di usufruire di contratti a termine solo a fronte di specifiche esigenze temporali legate ad un evento di maggiore stagionalità o relativamente ad un periodo di necessario aumento forza lavoro (es. vendite Natalizie o sostituzione lavoratori per ferie estive).

Non potranno essere previsti contratti a termine della durata superiore ai due (2) mesi e non potranno essere ripetuti i contratti a termine ai lavoratori che ne abbiano già fruito.

Malattia

Si richiede la conservazione del posto di lavoro fino a guarigione clinica, superando di fatto l'art. 47 del CCNL sia nel caso che questo sia dovuto a malattia sia ad infortunio.

La sospensione immediata del versamento al Fondo Nazionale di Assistenza Sanitaria Integrativa. per un rilancio della Sanità pubblica e gratuita.

Orario di Lavoro

Riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario con l'obiettivo europeo delle 32 ore.

TFR

Diritto di uscita immediata e incondizionata per tutti gli iscritti ai fondi pensione chiusi, consentendo agli stessi di riscuotere l'intero capitale versato.

Si richiede il versamento per intero del TFR alle madri o padri che per esigenze familiari debbano richiedere l'astensione facoltativa per la nascita di un figlio, per adozione o affidamento.

Congedi

Si richiede di concedere al padre lavoratore tre giorni di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio o per adozione e affidamento.

Appalti

I lavoratori delle imprese appaltatrici che svolgono attività presso queste imprese devono poter usufruire delle mense aziendali e di locali appositi per assemblee sindacali. Richiediamo anche che sia inserito nel contratto di appalto l'obbligo alla certificazione del rispetto delle normative contrattuali e del versamento dei contributi per i lavoratori in appalto.

Occorre anche prevedere l'assunzione dei lavoratori delle cooperative da parte dell'azienda appaltante, laddove il rapporto intercorrente si configuri come un vero e proprio appalto di manodopera. I lavoratori devono essere assunti tutti indistintamente nei cambi di appalto. Vietando severamente il peggioramento delle condizioni con la scusa dei tagli economici.

Terziarizzazione

La terziarizzazione deve escludere l'attività tipica dell'impresa.

3 - DEMOCRAZIA SINDACALE E DIRITTI DEI LAVORATORI

- uguali diritti e pari dignità per tutte le OO.SS. presenti nelle aziende , a prescindere dal ruolo di firmatari o meno del CCNL
 - diritto all'indizione di assemblee in capo al singolo delegato RSU
 - diritto di tutte le OO.SS. a ricevere i contributi sindacali attraverso la trattenuta in busta paga
 - riconoscimento delle RSU quali agenti contrattuali aziendali ed eliminazione della quota
- "protetta" del 33% riservata ai firmatari del CCNL nelle elezioni
 - diritto dei lavoratori all'informazione gratuita su tutte le vicende contrattuali, distribuzione gratuita del testo del CCNL
 - voto vincolante dei lavoratori sia in fase di presentazione di piattaforme per il CCNL che in fase di approvazione di un eventuale accordo
 - possibilità per i lavoratori di riunirsi in azienda al di fuori dell'orario di lavoro
 - norme sanzionatorie del CCNL in caso di atteggiamenti aziendali lesivi della libertà e della dignità dei lavoratori