

RINNOVI

Alimentaristi: accordo sul contratto

Francesco Prisco ▶ pagina 9

Relazioni sindacali / 1. Il nuovo testo resterà in vigore quattro anni (e non più tre) - Le ore di flessibilità crescono da 72 a 88 l'anno

Alimentare, firmato il contratto

Per i 400mila lavoratori del settore l'aumento medio a regime sarà di 105 euro

Francesco Prisco
MILANO

■ Trovare la quadrastavolta è stato complicatissimo, nonostante la grande tradizione di relazioni sindacali che contraddistingue il settore. Tuttavia, dopo un dibattito infuocato durato otto mesi, passato per rotture e scioperi, è arrivato il rinnovo del contratto nazionale dell'industria alimentare: i 400mila addetti del comparto porteranno a casa per il quadriennio 2016-2019 un aumento da 105 euro, cifra consistente coi tempi che corrono.

Incremento salariale in cinque tranche (20 euro dal 1° giugno; 15 dal 1° ottobre; 20 dal 1° ottobre 2017; 25 dal 1° ottobre 2018; 25 dal 1° settembre 2019) che va a realizzare un montante di 2.815 euro. L'intesa tra Federalimentare e le delegazioni di Fai, Flai e Uila è stata siglata ieri pomeriggio a Roma, presso la sede di Confindustria. C'è stata una mediazione molto faticosa, se consideriamo il lungo muro contro muro tra i sindacati che in piattaforma proponevano un aumento 150 euro e deroghe al Jobs Act, e le imprese che rispondevano con l'esigenza di contenere i costi, rivedere gli scatti d'anzianità e premio di risultato. La sintesi finale contempla diversi aspetti innovativi. Il primo è l'allungamento della vigenza del ccnl da tre a quattro anni (il nuovo testo varrà dal primo dicembre scorso al 30 novembre 2019), così da aumentare il protagonismo della contrattazione di secondo livello. Si allunga intanto di un anno la validità degli integrativi in scadenza dal primo dicembre 2015 al 31 dicembre 2017, così da evitare che le due stagioni di rinnovo si accavallino. Si spinge sulla flessibilità con un innalzamento delle ore annue da 72 a 88, pagate con maggiorazione inferiore agli straordinari (20% contro 45%), si rivede la disciplina del

part time, affermando tra le altre cose il concetto di "reversibilità" tra tempo pieno e tempo parziale, e si introducono per la prima volta concetti come telelavoro e lavoro agile, purché volontari.

Sul welfare viene prefigurato il sostegno al reddito per i lavora-

tori con contratto a tempo indeterminato che hanno perso l'occupazione e ai quali mancano non più di 24 mesi al pensionamento e nei casi di trasformazione in part time del tempo pieno per la staffetta generazionale. Per le lavoratrici che subiscono violenza di genere il ccnl aggiunge ulteriori tre mesi retribuiti a carico dell'azienda rispetto ai tre già previsti dal Dlgs. 80/2015. Migliorano le condizioni per la fruizione dei congedi parentali e dei permessi per cause particolari (i congedi non retribuiti per malattia del figlio inferiore ai tre anni salgono, per esempio, da nove a dieci giorni). Si afferma poi il

concetto di Rls (responsabile dei lavoratori per sito) così da assicurare gli stessi diritti in termini di sicurezza sul luogo di lavoro ai dipendenti diretti e non, mentre anche gli stagionali storici vengono inseriti nei percorsi di stabilizzazione. Le parti si sono poi impegnate alla stesura di un codice contro le molestie e il mobbing. Scende da sei a tre mesi il periodo per maturare il riconoscimento a un livello superiore.

«L'impegno di tutti - dichiara il vicepresidente di Federalimentare Leonardo Colavita - ha portato alla firma. Il risultato è importante perché copre il quadriennio 2016-2019, perché ha superato ostacoli notevoli e ripetuti nel corso della trattativa, perché è stato raggiunto in modo coeso». Il presidente Luigi Scordamaglia ringrazia la sua delegazione «per gli importanti risultati raggiunti, assolutamente inediti rispetto ai prece-

deni contratti del nostro settore. Adesso però si cambia, speriamo sia l'ultimo ccnl chiuso con l'attuale modello. Lo strumento è davvero diventato inadeguato. Ora, come Confindustria e sindacati, dimostriamo di essere in grado di cambiare sostanzialmente modo di fare relazioni industriali».

Sul fronte sindacale, per il segretario generale di Uila Stefano Mantegazza «l'accordo, più che difendere, aumenta il potere d'acquisto dei lavoratori. Abbiamo confermato che è possibile mantenere un sistema contrattuale articolato su due livelli, entrambi forti». Per Stefania Crogi, segretario generale di Flai, «questo è l'unico rinnovo della stagione a fare salvi tutti gli istituti. Un contratto fortemente inclusivo che ribadisce la centralità del lavoro in un'epoca in cui molti vorrebbero metterla in discussione». Dalle file di Cisl, mentre il segretario generale Annamaria Furlan accoglie il rinnovo come un «segnale importante per tutto il mondo del lavoro», il commissario di Fai Luigi Sbarra parla di «grande risultato che premia una piattaforma sindacale innovativa e coraggiosa».

@MrPriscus

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



IMAGOECONOMICA



I numeri dell'industria alimentare nel 2015

134 mld **58** mila **400** mila **216** mld

Fatturato 2015

La crescita stimata dei ricavi +1,5%

Le imprese industriali

È la stima di Federalimentare

Gli addetti

I dipendenti stimati nell'industria alimentare

Consumi alimentari

+0,3% la variazione sull'anno precedente

Fonte: Federalimentare

La parte normativa

LA VIGENZA

La durata del contratto nazionale si allunga da tre a quattro anni, così da garantire per un maggiore arco di tempo costi certi per le imprese e retribuzioni certe per i lavoratori, lasciando maggiori margini di manovra alla contrattazione di secondo livello destinata sempre di più a diventare centrale. Il nuovo contratto di lavoro stabilisce anche che gli accordi di secondo livello con scadenza tra il primo dicembre 2015 e il 31 dicembre 2017 avranno una extra-vigenza di dodici mesi rispetto alla loro originaria scadenza, così da non sovrapporre i due cicli negoziali. Definite le materie da negoziare al primo e al secondo livello di contrattazione

FLESSIBILITÀ

Le ore di flessibilità crescono da 72 a 88 l'anno. Riscritta la disciplina del part time: aumenta dal 5% al 7% il limite massimo di lavoratori che possono chiederlo; chi ha bisogno di passare al part time gode di reversibilità; il rifiuto del lavoratore a passare dal tempo pieno al parziale o viceversa non costituisce giusta causa di licenziamento; il part time può essere scelto come alternativa al congedo parentale. Il contratto apre ai concetti di telelavoro e lavoro agile, sottolineando il principio di volontarietà del lavoratore. A livello aziendale le parti potranno stabilire i criteri per l'accesso in via prioritaria alle due formule.

WELFARE

Rinviata al primo giugno 2020 la compartecipazione dei lavoratori al fondo sanitario di categoria (Fasa). Prefigurata la possibilità di sostegno al reddito per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato che hanno perso l'occupazione e ai quali mancano non più di 24 mesi al pensionamento e nei casi di trasformazione in part time del tempo pieno per la staffetta generazionale. Per le lavoratrici che subiscono violenza di genere il ccnl aggiunge ulteriori tre mesi retribuiti a carico dell'azienda rispetto ai tre già previsti dal Dlgs. 80/2015. I congedi non retribuiti per malattia del figlio inferiore ai tre anni salgono da nove a dieci giorni