FAI-CISL
Via Tevere, 20
00198 Roma
Tel. 06.8415455
Fax 06.8840652

FLAI-CGIL
Via L. Serra, 31
00153 Roma
Tel. 06.585611
Fax 06.58561334

UILA-UIL
Via Savoia, 80
00198 Roma
Tel. 06.85301610
Fax 06.85303253

RACCOMANDATA R.R.

Prot. APTI 201-02

Roma 20 dicembre 2002

All'A.P.T.I.
Via Collina, 48
00187 ROMA

Oggetto : CCNL dipendenti aziende
lavorazione tabacco secco sciolto

Facendo seguito alla Vostra del 5/9/02, in allegato Vi inviamo copia delle nostre proposte per il rinnovo del CCNL in oggetto.

Certi della rapida attivazione del tavolo di trattativa Vi salutiamo distintamente.

FAI CISL
(A. Gorini)

FLAI CGIL
(F. Chiriaco)

UILA UIL
(S. Mantegazza)

CCNL DIPENDENTI AZIENDE LAVORAZIONE TABACCO SCIOLTO IN FOGLIA

piattaforma (2003 – 2005)

PREMESSA

L'azione sindacale sui luoghi di lavoro ha evidenziato una larga fascia di aziende che resiste all'applicazione, o applica solo parzialmente, il CCNL di settore. E' quindi necessario che l'APTI si adoperi presso le proprie associate perché ci sia il pieno e puntuale rispetto del CCNL.

Per le aziende non aderenti all'associazione, CGIL – CISL – UIL si riservano di far ricorso ad ogni mezzo consentito per il ripristino della legalità contrattuale.

E' noto che il settore del tabacco greggio in foglia italiano, nella sua articolazione agricola e pre-industriale, si trova da tempo in una difficile situazione congiunturale dovuta da una parte alle mutate esigenze del consumatore che rendono scarsamente appetite al mercato alcune tradizionali varietà italiane, dall'altra la martellante azione dissuasiva al consumo del tabacco portata avanti, non sempre correttamente, dai media nazionali ed internazionali e che trova attento ascolto nelle sedi istituzionali europee.

E' proprio dalla Comunità che giungono la maggiori preoccupazioni essendo ormai evidente la volontà della Commissione e del Parlamento di procedere ad un forte contenimento del consumo, e quindi della produzione del tabacco, attraverso gli strumenti della riduzione del sostegno (ipotizzata nella revisione della P.A.C.), l'aumento dell'imposizione fiscale, il divieto al consumo in luoghi pubblici.

Una posizione che, seppur condivisibile sul piano etico, appare del tutto inefficace sul piano pratico in quanto sul libero mercato internazionale del tabacco greggio abbondano prodotti di paesi che non si pongono questioni etiche e dai quali attingono, ed attingeranno sempre più, le potenti multinazionali del settore. Una realtà che le istituzioni (Ministero, U.E., l'Organizzazione Mondiale della Sanità) dovrebbe valutare con attenzione.

Ad oggi, sono difficili da valutare gli effetti che potrebbe avere sul settore agricolo e pre manifatturiero la privatizzazione dell'industria italiana del tabacco (ETI S.p.A.) attualmente in corso di completamento.

Nonostante le citate difficoltà - al superamento delle quali, FAI – FLAI – UILA daranno il loro apporto – il settore presenta ancora elementi economico - finanziari, tali da rendere

possibile il rinnovo del CCNL, sulla base delle richieste elencate nella presente piattaforma.

Relazioni industriali

L'impianto della "parte prima" del CCNL in scadenza, nelle sue articolazioni appare tuttora valido, fatte salve le seguenti precisazioni:

- rendere più stringente l'obbligo di applicazione del CCNL;
- rendere più diffuse ed incisive l'informazione e la consultazione in caso di ristrutturazione e cessioni;
- Specificare il sistema di relazioni nei processi industriali, gli investimenti, gli appalti, precisando gli aspetti dell'informazione che riguardano le RSU (es. il calendario annuo),e le altre istanze sindacali.

Per rendere operativi i contenuti della "prima parte", all'atto della stipula del CCNL le parti procederanno alla nomina dei rispettivi membri della Commissione Paritetica il cui lavoro è essenziale per corrette relazioni industriali.

Mercato del lavoro – Lavori a T.D.

Tenuto conto dei rinvii alla contrattazione collettiva contenuti nel D.L.368/2001, è opportuno ripristinare le causali per l'assunzione stagionale e/o a termine, con le relative priorità e modalità nella riassunzione dei lavoratori stagionali e/o a termine (ex 8bis) sia nelle fasi stagionali di lavorazione che in eventuali assunzioni a tempo indeterminato.

Al fine di dare certezze organizzative alle imprese ed utili indicazioni operative per i lavoratori nonché incrementare la base occupazionale e professionale è opportuno sperimentare e generalizzare le convenzioni di cui al D.L. 146/97 su base di filiera, interaziendale o aziendale.

Prevedere per i lavoratori a tempo determinato o stagionali l'uguaglianza dei diritti.

Classificazione e passaggi di qualifica

Al tavolo negoziale le parti costituiranno ed insedieranno la apposita Commissione già definita. Essa entro i tempi del negoziato esaminerà le proposte di aggiornamento e/o

modifica complessiva del sistema classificatorio dei profili, delle declaratorie e dei livelli che in tale sede verranno prodotte.

Formazione

Tenuto conto che la qualità del capitale professionale diventerà sempre più una delle leve decisive nella competizione globale, che per effetto dell'evoluzione della normativa vi sono nuove risorse e nuovi soggetti (fondi intercategoriali), nel CCNL è utile affermare e disciplinare il diritto-dovere alla formazione.

A tal fine convenire una norma che stabilisca che il 2% del tempo individuale di lavoro è dedicato alla formazione; definire intese atte a garantire la partecipazione del settore ai fondi intercategoriali per la formazione continua, onde attingere alle risorse necessarie; affidare alla Commissione Paritetica i compiti di promuovere e facilitare l'attività formativa in azienda su programmi di formazione che saranno oggetto di apposito esame tra Aziende ed RSU.

Apprendistato

Introdurre nel CCNL un 3° periodo salariale al 90% con il vincolo dell'informazione alle RSU ed alla Commissione Paritetica.

Promozione del passaggio al T.I. dei contratti di apprendistato.

Tutela della salute – Sicurezza – Tracciabilità

La tutela della salute sui luoghi di lavoro continua ad essere una priorità, pertanto la L. 626, deve essere applicata con puntualità, con particolare attenzione al monitoraggio delle mappe di rischio che devono essere più attente alle ricadute territoriali – ambientali delle attività di fabbrica.

Agire sulla prevenzione intensificando la formazione a partire dalla definizione di percorsi formativi bilaterali per i delegati della sicurezza.

Esame dei sistemi produttivi tracciati e loro coerenza con il rispetto delle regole contrattuali e la sicurezza.

Aggiornamento delle indennità legate ai lavori pesanti finalizzati a stimolare investimenti o formule organizzative del lavoro per un processo produttivo non logorante.

Appalti

Il CCNL manca di un apposito capitolo regolatore dei processi di terziarizzazione che si richiede sia definito in sede negoziale. Esso dovrà prevedere:

- il rispetto della legislazione vigente;
- l'esclusione dai cicli produttivi;
- la tutela dei lavoratori addetti;
- la consultazione delle strutture sindacali.

Orario di lavoro

Tenuto anche conto della oggettiva nocività della lavorazione del tabacco greggio e le sue conseguenze sulla salute dei lavoratori addetti, la riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art.13, punto 3, del CCNL è elevata a 78 ^{h} anno. Per i lavoratori che prestano la loro opera su tre turni si applica un'ulteriore riduzione di otto e di dodici ore a seconda che sia attuata la settimana di cinque o di sei giornate lavorative.
Nell'ultimo trimestre dell'anno precedente, Aziende ed RSU concorderanno un calendario annuo che tenga conto delle esigenze del ciclo produttivo e del lavoratore. A tal proposito, anche per meglio governare la flessibilità del ciclo produttivo, potrà prevedersi l'istituzione della "banca ore"

Revisione indennità

Fermo restando l'impegno prioritario a ridurre progressivamente la "pesantezza" di taluni lavori, si propongono le seguenti variazioni:

- l'indennità "Lavori pesanti", di cui all'art. 16 del CCNL, è elevata a € 0,15/h (pari a € 26,40 mensili);
- l'indennità "mensa aziendale" di cui all'art. 24 del CCNL è elevata a € 0,5/giorno;
- l'indennità di "campagna", di cui all'art.38 del CCNL, è maggiorata del 10%.

Incrementi salariali

Nel rispetto sostanziale dell'accordo interconfederale del 23 luglio '93, tenuto conto che le retribuzioni dei lavoratori addetti alla lavorazione della foglia di tabacco sono tra le più basse del settore; che è necessario recuperare il differenziale inflattivo del biennio trascorso; che l'inflazione programmata nel Dpe per il prossimo biennio è palesemente sottostimata, si ritiene equa per i lavoratori e sopportabile dalle aziende un incremento dei minimi tabellari mensili pari a euro 70 alla qualifica media 4° A per il biennio 2003 – 2004.
Gli scatti biennali previsti dall'art.29 del CCNL sono rivalutati al 7%.
Con riferimento al secondo biennio contrattuale (2005 – 2006) si concorda che per ogni punto percentuale di incremento retributivo che verrà concordato in sede di rinnovo della parte economica del contratto, sarà erogato un importo, sulla qualifica 4A , pari a € 13.

Contrattazione di 2° livello

Nonostante che il protocollo 23 luglio 1993 mantenga integra la sua validità e che l'art.23 del CCNL regoli con sufficiente chiarezza e precisione la contrattazione di 2° livello per quanto attiene al premio di partecipazione, in passato le aziende del settore hanno largamente eluso la contrattazione con le RSU e, quindi, l'erogazione ai lavoratori del premio stesso.
Il CCNL dovrà prevedere forme vincolanti di contrattazione non escludendo per le piccole aziende, anche il livello territoriale, al fine di consentire a tutti i lavoratori di godere della completezza del contratto.

Previdenza complementare

Le ipotizzate future difficoltà circa il mantenimento di un adeguato livello del sistema pensionistico nazionale, rendono indilazionabile l'adesione al fondo pensioni ad Alifond dei lavoratori della foglia di tabacco con la ripartizione degli oneri già prevista nello statuto del Fondo.

Roma 20/12/2002