



IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE 2023 - 2027

PREMESSA

Il settore alimentare italiano, anche grazie al contributo delle lavoratrici e dei lavoratori, ha reagito in modo efficace agli effetti della pandemia, dimostrandosi ancora una volta solido e votato alla crescita.

Nel 2022 la produzione è stata superiore di oltre 8 punti percentuali a quella media dell'intera manifattura, superando di ben 10 punti percentuali il dato del 2017. Allo stesso tempo, la produzione è cresciuta dell'1,3% rispetto al 2021, anno nel quale si era già registrato un aumento di ben 6 punti percentuali sul 2020. Una tendenza positiva confermata anche a gennaio 2023, con l'indice di produzione del settore che ha fatto registrare un balzo del 6% rispetto allo stesso mese del 2022.

Per quanto riguarda l'export agroalimentare, che nell'ultimo quinquennio è cresciuto del 43%, il 2022 è stato un anno straordinario. È stata, infatti, raggiunta la cifra record di 60,7 miliardi di euro pari al 10% delle esportazioni complessive del Paese, dato che potrebbe essere superato nel 2023.

Infine, nel 2022, secondo gli ultimi dati disponibili, il settore si è distinto anche in termini di fatturato con un valore medio che è cresciuto di oltre il 20% rispetto al 2021.

Risultati positivi che sono stati raggiunti in un periodo segnato da un'inflazione che aveva già cominciato a crescere nel 2021. Nel 2022 sono stati registrati incrementi a doppia cifra che hanno eroso la capacità di spesa delle lavoratrici e dei lavoratori. Il 2023, infine, si prospetta, secondo le ultime stime dell'ISTAT, come un anno in cui l'inflazione è destinata a diminuire più lentamente del previsto.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono quindi che il rinnovo del CCNL debba rappresentare uno snodo importante per contribuire allo sviluppo economico e sociale del Paese e del settore, individuando soluzioni contrattuali in grado di realizzare migliori e innovative tutele per le lavoratrici e per i lavoratori e per definire soluzioni utili a tutelare pienamente il potere di acquisto delle retribuzioni.

La necessaria e, in alcuni casi, avanzata digitalizzazione dei processi, l'informatizzazione e l'automazione degli apparati produttivi unita alle sfide legate alla sostenibilità ambientale delle produzioni, richiedono, inoltre, la messa in atto di previsioni contrattuali innovative volte ad adeguare l'organizzazione del lavoro, migliorare le professionalità degli addetti attraverso la formazione continua 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 anche rafforzando il sistema di welfare in essere.

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, esprimono la volontà di rinnovare unitariamente il CCNL industria alimentare che avrà validità per il prossimo quadriennio, riconfermano l'articolazione su due livelli di contrattazione, e manifestano 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 CCNL e dell'accordo di Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil del 12 giugno 2014.

RELAZIONI SINDACALI E INDUSTRIALI

Un sistema di relazioni sindacali forte e partecipativo rappresenta un valore aggiunto fondamentale per lo sviluppo del settore e un aspetto imprescindibile per coniugare l'incremento della qualità delle produzioni dell'industria alimentare italiana con la sostenibilità ambientale e il miglioramento delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono, quindi, fondamentale rafforzare il sistema di relazioni sindacali in essere nel settore e ribadire la centralità delle Parti Sociali per far fronte alle nuove sfide e opportunità legate allo sviluppo di "Impresa 4.0", alla digitalizzazione dei processi e a mercati sempre più globali, coniugando produttività, competitività e benessere lavorativo.

Si richiede, pertanto, di incrementare i momenti di coinvolgimento e partecipazione preventiva delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze, al fine di effettuare confronti interni ed elaborare proposte sugli aspetti legati all'organizzazione del lavoro e alle scelte strategiche delle imprese che hanno ricadute rilevanti sull'occupazione e sulla sostenibilità economica, sociale ed ambientale dei siti produttivi, anche individuando forme di democrazia economica.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono che il tema della sostenibilità ambientale è un tema ineludibile, che dovrà essere coniugato anche con gli aspetti di sostenibilità sociale ed economica.

Si chiede che questo tema sia inserito tra le materie oggetto di confronto a livello aziendale e di sito.

In quest'ottica si chiede di rendere semestrali le informative e i confronti con le RSU e le OO.SS previsti dal CCNL nei gruppi industriali, aggiornandone i contenuti anche ai temi della sostenibilità ambientale e della digitalizzazione.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di implementare la continuità delle relazioni industriali durante l'intero periodo di vigenza del CCNL per meglio monitorare i macro-processi evolutivi del settore e in generale della filiera agroalimentare al fine di indirizzare modelli predittivi e virtuosi di sostenibilità ambientale, economica e di responsabilità sociale. In quest'ottica si chiede che l'EBS assuma anche un ruolo di analisi, sviluppo e sia promotore di azioni operative sui temi strategici del settore individuati anche nella piattaforma. In particolare, anche istituendo specifiche cabine di regia su temi come sostenibilità ambientale e sociale, politiche di parità di genere, ricambio generazionale, formazione finalizzata all'occupazione e occupabilità, diffusione della previdenza complementare e misure di integrazione al reddito.

Il tessuto industriale italiano è caratterizzato da piccole e medie imprese che operano spesso in una logica di filiera e di comunanza di attività nel medesimo territorio, anche attraverso il contratto di rete. Chiediamo di confermare e rafforzare, quindi, il secondo livello contrattuale prevedendo la possibilità di accordi anche territoriali, di filiera e di distretto, non sovrapponibili con accordi aziendali o di gruppo.

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

RIFORMA DEL SISTEMA DI INQUADRAMENTO

La transizione tecnologica, ambientale e gli sviluppi organizzativi degli ultimi anni, stanno, in molte realtà, comportando una rivisitazione dei ruoli e delle relative responsabilità e compiti delle lavoratrici e dei lavoratori, con impatti non più trascurabili sull'attuale sistema di inquadramento contrattuale. In linea con quanto condiviso in occasione dell'ultimo rinnovo, Fai-Cisl,

Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono che già in occasione delle trattative di rinnovo della contrattazione nazionale, siano avviati i lavori della Commissione tecnica bilaterale di cui all'art. 26 CCNL, aggiornando modalità e tempi di azione per giungere a soluzioni condivise.

ORARIO E ORGANIZZAZIONE DI LAVORO

L'organizzazione della produzione e congiuntamente del lavoro, non possono che essere improntata alle esigenze di una giusta flessibilità, che deve essere proficuamente riconosciuta non solo a beneficio delle esigenze aziendali ma anche di quelle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Pertanto, in relazione all'evoluzione delle tecnologie digitali e alla robotizzazione dei processi produttivi, si rende necessario ricercare un diverso equilibrio tra orario di lavoro e la sua organizzazione che risponda ad un nuovo e sostenibile modello sociale al fine di ottenere un miglioramento della qualità di vita/lavoro, un'opportuna salvaguardia dell'occupazione e lo sviluppo della professionalità.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono quindi di rivedere l'attuale orario di lavoro settimanale di 40 ore, riducendolo a 36 ore a parità di salario, rimodulando conseguentemente le ulteriori riduzioni attualmente previste per i lavoratori turnisti, anche in turni avvicinati o a scorrimento.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di adeguare l'art. 21 ter sul lavoro agile al protocollo 7 dicembre 2021 e di rafforzare, a livello nazionale, la copertura dei costi aggiuntivi sostenuti dai dipendenti che svolgono lavoro a distanza.

APPALTI, COMUNITÀ DI SITO E PROCESSI DI REINTERNALIZZAZIONE

Il ricorso agli appalti non può comportare la riduzione dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori e una riduzione dei costi retributivi.

Chiediamo che le attività di approvvigionamento delle linee produttive e di confezionamento siano inserite tra le attività non appaltabili.

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.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di rafforzare l'art. 4 bis affinché tutti i lavoratori che operano nel sito abbiano le stesse tutele e gli stessi diritti.

Si chiede di prevedere per i lavoratori delle aziende in appalto:

- la possibilità di organizzare assemblee nel sito e avere spazi per svolgere l'attività sindacale;
- il coinvolgimento e il raccordo dei programmi di formazione e sicurezza tra tutti i lavoratori della comunità di sito;
- l'introduzione nei capitolati di appalto di una clausola sociale che, in caso di cambio dell'impresa appaltatrice, preveda il passaggio diretto delle lavoratrici e dei lavoratori all'impresa aggiudicataria, senza soluzione di continuità contrattuale e di legge;
- raggruppare nell'art. 4 bis tutti i temi inerenti alla comunità di sito (anche già presenti nel CCNL).

Infine, tenendo conto di quanto stabilito dall'Art.4, si propone di definire delle modalità e contenuti contrattuali che possano ricomprendere nel 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 di reinternalizzazione di alcune fasi lavorative, oggi esternalizzate.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

La stabilità occupazionale ha effetti positivi dal punto di vista sociale, di crescita motivazionale, della produttività e di performance competitiva. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ritengono che vadano valorizzate e privilegiate le forme contrattuali che permettano un lavoro di qualità, dignitoso e stabile. Si chiede di privilegiare il contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato di ogni livello, quello a tempo determinato, anche stagionale, assistito da meccanismi di progressiva stabilizzazione e il contratto part-time, purché volontario. Occorre, allo stesso tempo, porre un limite all'utilizzo della somministrazione di lavoro, soprattutto nella forma dello staff leasing, perseguendo la stabilizzazione di tali lavoratori alle dirette dipendenze delle industrie alimentari.

Di conseguenza, le OO.SS. ritengono opportuno ricercare soluzioni contrattuali volte:

- a fissare il numero complessivo di lavoratori utilizzabili a tempo determinato e in somministrazione, sia a tempo determinato che indeterminato, nella misura massima, a livello di sito, del 20% in rapporto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore (d.lgs. n. 81/2015);
- a prevedere che il numero di lavoratori posti in staff leasing non potrà comunque superare la percentuale del 5 % in rapporto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore (d.lgs. n. 81/2015);
- a escludere il ricorso al lavoro in somministrazione per lo svolgimento delle attività stagionali;
- a riconoscere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa nell'esecuzione di uno o più contratti stagionali presso la stessa azienda;
- a riconoscere un'indennità di disponibilità per i lavoratori impiegati a tempo indeterminato con contratto di part-time ciclico verticale da corrispondere nei periodi di inattività;
- a escludere l'utilizzo della somministrazione con regime orario MOG (minimo ore garantito).

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono, inoltre di avviare specifici programmi sperimentali e relative attività al fine di sviluppare forme di collaborazione tra aziende, OO.SS., università e/o scuole secondarie di 2° grado e ITS per definire percorsi formativi finalizzati all'individuazione e all'acquisizione di competenze utili all'inserimento lavorativo nel settore.

In tale contesto di programmi sperimentali vanno poi affinati e promossi percorsi di formazione d'ingresso, definendo contrattualmente l'apprendistato duale a partire dal recepimento dell'Accordo interconfederale del 18 maggio 2016 e sperimentando il suo utilizzo.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

L'automazione e la digitalizzazione hanno impattato anche nel settore industriale alimentare, determinando in questi anni innovazioni e conseguenti ricadute sull'organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali. L'istruzione di tipo terziario, professionale o universitaria, sta diventando sempre più essenziale, così

come ormai sono considerate basilari determinate competenze di natura digitale e, sempre più spesso, anche linguistiche. La formazione professionale della lavoratrice e del lavoratore non è solo un presupposto di crescita umana e professionale dell'individuo, ma anche un elemento imprescindibile di competitività aziendale nonché un'opportunità unificante e non un motivo di distinzione tra lavoratori, di differenziazione nei loro processi di carriera e di disuguaglianza tra le opportunità offerte agli uomini e alle donne. In considerazione di ciò, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil propongono di adeguare la disciplina del diritto allo studio, prevedendo l'utilizzo dei relativi permessi, previsti dagli artt. 44 e 45 CCNL, per tutti i percorsi di istruzione di qualsiasi ordine e grado, anche individuati tra le Parti, e semplificando il loro accesso e la loro fruizione.

Le OO.SS. chiedono, inoltre, di rendere effettivamente esigibile il diritto soggettivo alla formazione, introdotto nel precedente rinnovo del CCNL, garantendo l'accesso ai percorsi di acquisizione delle competenze, in particolare quelli legati alla digitalizzazione e allo sviluppo delle conoscenze linguistiche a tutti i lavoratori con l'obiettivo di allineare le competenze della lavoratrice e del lavoratore alla posizione ricoperta e alla sua evoluzione organizzativa. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono, inoltre, che venga svolto il confronto con le RSU sul bilancio delle competenze per tutti i lavoratori presenti in azienda, individuando le capacità professionali necessarie e in prospettiva gli eventuali percorsi di riqualificazione interna.

Fermo restando il ruolo negoziale e proattivo della RSU in materia di formazione in tutte le fasi del processo – analisi dei bisogni, progettazione, erogazione, valutazione – si chiede che alcune RSU assumano la responsabilità di rappresentante dei lavoratori per la formazione (RLF) prevedendo ulteriori apposite agibilità e una loro adeguata formazione per lo svolgimento del ruolo a carico del datore di lavoro.

Infine, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di incrementare e rafforzare i compiti affidati all'EBS in materia di formazione.

GENERAZIONI AL LAVORO

La popolazione lavorativa dell'industria alimentare è caratterizzata dalla compresenza di generazioni con

competenze, esigenze e approcci al lavoro differenti. Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil propongono, quindi, di ricercare soluzioni negoziali in materia volte alla coesistenza tra generazioni lavorative, favorendo l'ingresso di nuove risorse e tutelando le figure professionali dei lavoratori con più alta anzianità lavorativa all'insegna della collaborazione e dell'integrazione.

L'età media anagrafica sempre più avanzata dei lavoratori dell'industria alimentare richiede di gestire efficacemente la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori durante l'intero arco della vita lavorativa; in tal senso si chiede di riconoscere a ciascun lavoratore un diritto all'invecchiamento attivo, che impegni l'azienda, tramite il confronto con la RSU, a realizzare una serie di azioni positive e a estendere il diritto alla formazione anche al tema della convivenza generazionale.

Nella logica di consentire una coesistenza tra generazioni al lavoro, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, dentro un percorso negoziale definito, compatibile con le norme del sistema previdenziale, eventualmente in applicazione di quanto previsto in materia nell'art. 41 del Dlgs, n. 148/2015, chiedono di individuare un apposito accordo quadro per aiutare la realizzazione di processi aziendali economicamente e socialmente sostenibili di ricambio generazionale e di affiancamento professionale.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO E PARITÀ DI GENERE

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil ribadiscono l'impegno nella promozione di tutele volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di favorire la genitorialità condivisa, la cura dei familiari e l'intercambiabilità dei ruoli, nonché azioni utili a sostenere l'occupazione femminile.

A tal fine, si chiede di prevedere:

- 8 ore annue di permessi retribuiti per la malattia del figlio da 0 a 10 anni;
- 8 ore annue di permessi retribuiti per genitori di bambini fino a tre anni d'età per il loro inserimento all'asilo nido;
- ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti per l'assistenza ai genitori anziani per ricovero e/o dimissioni, day hospital nonché per visite mediche specialistiche;

- che i permessi retribuiti in caso di decesso del coniuge o di un parente di secondo grado, siano riconosciuti anche nel caso di decesso di un affine o del convivente;
- l'armonizzazione di tutte le norme contrattuali al "nuovo diritto di famiglia", privilegiando il criterio di famiglia anagrafica quando di miglior favore;
- il miglioramento delle tutele per i lavoratori con patologie gravi, prevedendo anche l'ampliamento delle casistiche;
- in caso di malattia e infortunio non sul lavoro che i periodi di ferie possano essere sospesi anche da certificati medici non continuativi che risultino essere cumulativamente inferiori a 10 giorni;
- la realizzazione di un protocollo operativo a partire dall'UNI PdR 125:2022 sulle pari opportunità per il conseguimento della certificazione della parità di genere.

VIOLENZA DI GENERE E MOBBING

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil chiedono di rafforzare le azioni necessarie a contrastare la violenza di genere, molestie sessuali e mobbing nei luoghi di lavoro, ampliando le informative aziendali, prevedendo pacchetti specifici di ore di formazione e momenti di coinvolgimento per le lavoratrici e per i lavoratori.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil intendono perseguire attraverso la contrattazione l'obiettivo prioritario del miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza all'interno dei luoghi di lavoro. A tal fine, diviene importante un maggior coinvolgimento e partecipazione di rappresentanti e lavoratori, mirati non solo a fornire informazioni in merito ai prodotti, ai processi, alla gestione degli impianti tecnici e alle misure di sicurezza esistenti in azienda, ma anche indirizzati ad orientare comportamenti consapevoli e partecipativi. Pertanto, si chiede di:

- prevedere, per gli RLS, ulteriori 8 ore annue di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli oggi previsti dalla legge e dal contratto;
- portare a due le riunioni periodiche fra tutti gli attori della prevenzione: RLS, medico competente e Responsabile del Servizio di Prevenzione;

- 
- incrementare il coinvolgimento degli RLS nella valutazione dei rischi derivanti, in particolare, dall'inserimento di nuove tecnologie produttive;
 - calendarizzare dei momenti di monitoraggio e analisi su sicurezza e salute nelle nuove modalità di lavoro da remoto;
 - far partecipare gli RLS ad ogni eventuale ispezione degli Organismi di Vigilanza e portare a loro conoscenza le relative determinazioni.

WELFARE NAZIONALE

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 utile consolidare e rafforzare il sistema delle tutele integrative di categoria.

A tal fine si richiede:

- di incrementare di 12 euro mensili il contributo a carico dei datori di lavoro per implementare e migliorare le prestazioni erogate dal Fasa, dalla Cassa Rischio Vita e dal Fondo sostegno maternità/paternità;
- di escludere definitivamente ogni contribuzione al FASA da parte delle lavoratrici e dei lavoratori;
- la riduzione del periodo lavorativo per l'accesso alle prestazioni del FASA per i dipendenti a tempo determinato;
- di aumentare fino al 2% il contributo a carico dell'azienda per gli iscritti ad ALIFOND.

AUMENTI SALARIALI

Nel contesto economico-sociale nazionale ed europeo, la crescita dei salari deve contribuire all'espansione della domanda interna e a consentire la piena difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni a fronte delle dinamiche inflattive.

Grazie anche al contributo delle lavoratrici e dei lavoratori, il settore dell'industria alimentare ha performato mediamente meglio degli altri comparti manifatturieri reagendo in modo efficace e resiliente alle complessità nazionali e internazionali che hanno

caratterizzato il periodo di vigenza del precedente CCNL.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil, nel ribadire il valore del sistema salariale di cui all'art. 51 del CCNL industria alimentare chiedono un incremento, a parametro 137, pari a:

- 230 euro a valere sul TEM (art. 51 lett. A);
- 70 euro sullo IAR (art. 51 lett. D);
- 30 euro per il "Trattamento economico per mancata contrattazione di secondo livello" (art.51 bis).

Inoltre, si richiede di aumentare di 150 euro l'indennità di quadro.

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono, infine, di definire soluzioni aggiuntive utili a recuperare la perdita di potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori a fronte dell'eccezionale e non prevedibile crescita dell'inflazione verificatasi nel periodo di vigenza del precedente CCNL.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO VV.PP.

Considerati i rilevanti mutamenti della distribuzione e del mercato, i nuovi modelli organizzativi e l'adozione di sempre più moderni strumenti informatici, Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di dare concreto avvio alla commissione nazionale sul protocollo aggiuntivo VV.PP. al fine di addivenire a un nuovo protocollo sulle reti di vendita e commerciale.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE

Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil chiedono di proseguire il percorso già avviato per l'armonizzazione delle disposizioni specifiche involucri naturali per salumi e oli e margarine.



REGOLAMENTO PER IL PERCORSO DI CONSULTAZIONE E RINNOVO DEI CCNL INDUSTRIA E COOPERAZIONE ALIMENTARE 2023-2027

1. Gli Organismi Nazionali di Fai, Flai e Uila approvano le ipotesi di piattaforma da proporre alla consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori.
2. Sulla base delle indicazioni regionali, a livello territoriale si definiranno piani e date delle assemblee aziendali, di reparto, di quelle interaziendali per le piccole imprese. Andranno programmate riunioni dei lavoratori delle filiali, dei depositi, e dei Viaggiatori e piazzisti.
3. La responsabilità della gestione della consultazione è affidata alle strutture sindacali ai vari livelli ed alle RSU.
4. Per favorire la massima partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori e il massimo approfondimento, le assemblee vanno organizzate in modo da avere all'ordine del giorno il tema del rinnovo del CCNL. A tal fine ed in particolare nelle realtà maggiormente significative, dovranno prevedersi assemblee di reparto, area, uffici, ed anche in relazione a particolari figure professionali (impiegati, tecnici, quadri, viaggiatori).

Le assemblee sono convocate congiuntamente dalle segreterie territoriali. In ogni assemblea viene nominata una Presidenza che ha il compito di garantire lo svolgimento dei lavori e di redigere il verbale da sottoporre al voto dell'assemblea. L'ipotesi di piattaforma va distribuita preventivamente ai lavoratori.

Il verbale dovrà riportare l'approvazione o meno della piattaforma nel suo complesso. Dovrà riportare inoltre le risultanze del dibattito, le eventuali proposte integrative, abrogative e/o sostitutive, nonché il numero dei lavoratori dipendenti dall'azienda, il numero dei partecipanti e quello degli intervenuti. Il verbale finale è posto in votazione per alzata di mano.

Qualora lo richieda il 20% dei lavoratori, si procede al voto segreto. In tal caso, le Segreterie Territoriali provvederanno a predisporre quanto necessario per le votazioni (urne, schede e quanto necessario per l'espressione segreta del voto).

Il voto deve essere espresso entro e non oltre le 48 ore dall'avvenuta assemblea e si articolerà come essa si è svolta (unica assemblea, per reparto ecc.). Copia dei verbali dovrà essere rimessa nella sua completezza alle Organizzazioni Sindacali, Territoriali, Regionali e Nazionali.

ATTIVI REGIONALI

Al termine delle assemblee di consultazione gli Attivi regionali convocati unitariamente predisporranno congiuntamente un verbale con la valutazione politica delle indicazioni emerse dalle assemblee e gli eventuali emendamenti alle ipotesi di piattaforma approvati a livello regionale ed eleggeranno unitariamente i delegati all'Assemblea Nazionale (vedi schema di partecipazione dei delegati). Solo gli emendamenti contenuti nei verbali regionali saranno valutati dall'apposita commissione nazionale.

Gli Attivi regionali dovranno riunirsi entro il 25 maggio 2023 ed entro la stessa data i verbali approvati dovranno essere inviati a Fai - Flai - Uila Nazionali. Non verranno esaminati verbali e documenti che pervengano oltre la data prevista.

COMMISSIONE NAZIONALE

Una commissione costituita da Fai, Flai e Uila nazionali effettuerà l'esame degli emendamenti presenti nei verbali degli Attivi Regionali come sopra richiamato.

ASSEMBLEA NAZIONALE PER L'APPROVAZIONE DELLE PIATTAFORME

Si riunisce a Roma il 30 e 31 maggio 2023 per l'approvazione conclusiva delle piattaforme.

È composta dagli organismi dirigenti di Fai, Flai e Uila e dai 300 delegati eletti negli Attivi regionali. Le Segreterie Nazionali, sulla base del lavoro svolto dalla commissione, formulano la proposta conclusiva di piattaforma.

All'Assemblea possono essere ripresentati solo gli emendamenti approvati dagli attivi regionali, se respinti dalla commissione e se i proponenti non si ritengono soddisfatti della risposta.

Le Segreterie nazionali valuteranno l'eventualità di una riconvocazione dell'Assemblea durante la fase negoziale.

DELEGAZIONE TRATTANTE

Nella medesima sede del 30 e 31 maggio 2023, l'Assemblea Nazionale su proposta delle Segreterie Nazionali, procederà all'elezione delle delegazio-

ni trattanti per il rinnovo dei due CCNL dell'Industria Alimentare e della Cooperazione di Trasformazione Alimentare.

Le delegazioni trattanti saranno composte dalle Segreterie Nazionali di Fai, Flai e Uila e rispettivamente da:

- per l'Industria Alimentare: 60 componenti delle strutture territoriali e 60 delegati, ripartiti pariteticamente tra Fai, Flai e Uila;
- per la Cooperazione di trasformazione alimentare: 21 componenti delle strutture territoriali e 21 delegati, ripartiti pariteticamente tra Fai, Flai e Uila.

CONSULTAZIONE SULL'IPOTESI DI ACCORDO

Le ipotesi di Accordo verranno sottoposte alle assemblee dei lavoratori, da effettuarsi con le stesse procedure delle assemblee di consultazione sulle ipotesi di piattaforma.

Schema di partecipazione dei delegati **FAI, FLAI, UILA** all'Assemblea Nazionale per l'approvazione della Piattaforma



REGIONI	N. DELEGATI	REGIONI	N. DELEGATI
Piemonte	18	Umbria	9
Val D'Aosta	3	Lazio	18
Liguria	6	Abruzzo	9
Lombardia	45	Molise	6
Friuli	9	Campania	27
Alto Adige	3	Puglia	12
Trentino	6	Basilicata	9
Veneto	33	Calabria	6
Emilia-Romagna	39	Sicilia	12
Toscana	15	Sardegna	6
Marche	9	Totale	300

N.B. L'assemblea nazionale è composta dagli organismi Direttivi nazionali di FAI, FLAI e UILA e da 300 delegati suddivisi unitariamente secondo il presente schema. I regionali dovranno inviare alle Organizzazioni sindacali Nazionali gli elenchi dei delegati individuati.

The form is titled 'VERBALE DI ASSEMBLEA PER LA CONSULTAZIONE' and is used for recording the proceedings of the assembly. It includes fields for the assembly name, sector, number of workers, and topics discussed. It also contains a section for the final vote, with fields for 'Favorevoli n.', 'Contrari n.', and 'Astenuti n.'. The form is signed by the representatives of FAI-CISL, FLAI-CGIL, and UILA-UIL.