

Roma, 16 giugno 2004

**Circolare n. 67/2004**

**Oggetto: Lavoro – CCNL trasporto merci – Presentazione della piattaforma sindacale.**

I sindacati hanno presentato la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del CCNL in oggetto scaduto il 31 dicembre 2003.

Tra i temi di maggior rilievo si segnalano l'unificazione con il CCNL magazzini generali, la disciplina degli orari in relazione alle nuove norme comunitarie, il recepimento della *legge Biagi* di riforma del mercato del lavoro (DLGVO n. 276/2003) e la determinazione degli aumenti economici per il biennio 2004-2005.

Si fa riserva di tornare sull'argomento per comunicare l'apertura e gli sviluppi della trattativa.

f.to dr. Piero M. Luzzati

*Allegato uno*

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

**FILT-CGIL**

**FIT-CISL**  
**Segreterie Nazionali**

**UILTRASPORTI**

*Roma, 4 giugno 2004*

*Spett.li*  
AITE  
AITI  
ANCST-LEGACOOP  
ANITA  
ASSOESPRESSI  
ASSOLOGISTICA  
ASSTRI  
CLAAI  
CONFARTIGIANATO TRASPORTI  
CONFETRA  
CONFINDUSTRIA  
CONFTRASPORTO  
ECOTRAS  
FAI  
FEDERLAVORO E SERVIZI – CGI  
FEDERTRASLOCHI  
FEDESPEDI  
FEDIT  
FIAP - M  
FIAP - L  
FISI  
FITA - CNA  
PRODUZIONE E SERV. LAV.-AGCI  
SNA - CASA  
UNITAI

*Oggetto: Invio piattaforma rinnovo CCNL.*

*Alleghiamo la Piattaforma Rivendicativa per il rinnovo del CCNL 13 giugno 2000 per il personale dipendente dalle imprese di spedizione, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, nonché dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione.*

*In attesa della convocazione di un incontro nei tempi più solleciti possibile, per l'inizio della trattativa con l'obiettivo di una rapida conclusione, si inviano distinti saluti.*

LE SEGRETERIE NAZIONALI  
FILT-CGIL (M. Azzola)      FIT-CISL (M. Zotti)      UILTRASPORTI (P. Carcassi)

## **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL AUTOTRASPORTO – SPEDIZIONI E SERVIZI LOGISTICI**

### **Premessa**

Il quadriennio trascorso ha registrato il sostanziale fallimento della politica di riforma del settore confermando l'unicità, in negativo, del modello trasportistico italiano. La totale assenza di una politica di riequilibrio tra i costi del personale autonomo e quello del personale dipendente ha, di fatto, impedito il consolidamento e lo sviluppo d'impresе di trasporto strutturate e dimensionate.

D'altro canto dopo le acquisizioni, intervenute negli anni scorsi, della gran parte delle imprese di Courier, di spedizione e dei servizi logistici conto terzi da parte di grossi gruppi stranieri, vediamo oggi avviata la fase di riorganizzazione societaria attraverso la fusione e l'integrazione delle varie aziende. Si stanno così realizzando autentici colossi che organizzano, ma non effettuano direttamente, il trasporto delle merci. La movimentazione vera e propria viene "assegnata" ad un sistema d'impresе di trasporto parcellizzato, ad un esercito di "padroncini" ed alle cooperative.

In tale scenario, la concorrenza non avviene sulla "qualità" ma unicamente sui costi, spingendo molte imprese a dover "violare" le regole per garantire bassi costi ed ottenere commesse. Ovvio l'interesse del mondo industriale a far sì che tale situazione non si modifichi.

Per quanto sopra, è evidente come sia ancora più urgente realizzare un patto tra le parti sociali che solleciti al Governo politiche di ristrutturazione e rilancio del settore oppresso da una quotidiana guerra con le emergenze che mettono a rischio la sopravvivenza delle imprese.

La strategia sin qui adottata dal Governo non ha inciso sui nodi di fondo del comparto, limitandosi ad assicurare una politica di "galleggiamento" dell'esistente. La stessa costituzione della Consulta dell'Autotrasporto sembra principalmente orientata in questo senso, denotando la mancanza d'attenzione verso il lavoro dipendente e le problematiche che ad esso sono connesse confermando un orientamento sul modello di sviluppo del comparto del tutto contrastante con le reali necessità del Paese.

Il rinnovo del Ccnl avviene in un contesto di grandi modifiche delle normative, delle organizzazioni delle imprese e dei modelli societari. Pertanto il patto di rinnovo, secondo le proposte che svilupperemo di seguito, rappresenta una parte fondamentale del patto sociale che intendiamo mettere in campo.

*E' evidente che un'intesa complessiva finalizzata a:*

- *Recepire la direttiva europea sugli orari di lavoro degli autisti, sulle modifiche, in fase di studio, ai regolamenti per l'utilizzo del cronotachigrafo, 3820 e 3821;*
- *Definire modi, modalità e regole con cui recepire la riforma del mercato del lavoro - Legge 30/2003 e Decreto L.vo 276/2003 - garantendo un equilibrio tra necessità di flessibilità aziendali e qualità della vita del personale interessato;*

*diventano condizioni indispensabili a garantire la presenza d'impresе strutturate che possano ricercare nella "qualità" l'arma vincente della sfida per la competizione.*

*Inoltre, implementare l'applicazione del contratto unico (movimentazione merci, logistica e lavoro cooperativo) garantendo adeguate specificità per i vari operatori presenti, resta la prima necessità per evitare che la concorrenza si sviluppi solo sul costo del lavoro con ripercussioni fortemente negative per la qualità del servizio prestato e, soprattutto, per la sicurezza.*

*In tale ambito si conferma al CCNL il compito di determinare i minimi inderogabili in materia di diritti, trattamenti normativi ed economici. Pertanto, con lo scopo di evitare una pericolosa proliferazione normativa, è necessario che l'accordo di rinnovo preveda un impegno tra le parti a non derogare in pejus alle intese raggiunte.*

*La sfida che impone questo rinnovo contrattuale è alta: si tratta di introdurre regole in grado di garantire ed accrescere la presenza di lavoratori dipendenti in imprese strutturate ed eticamente corrette che si confrontano in un ambito di crescita generale e complessiva del sistema logistico e dei trasporti e che considerano il lavoro una grande risorsa ai fini di uno sviluppo ordinato del comparto.*

*Si tratta, da un lato, di riproporre al centro della discussione generale la necessità di produrre regole e normative in grado di concretizzare una riforma strutturale del settore. La creazione di grandi imprese, strutturate ed in grado di competere sul mercato globale è diventata una necessità strategica per gli interessi del Paese. La costituzione della Consulta dei Trasporti rischia, al contrario, di diventare solo uno strumento per gestire le quotidiane emergenze.*

*Dall'altro lato è fondamentale dotare il comparto di uno strumento contrattuale in grado di attrarre le aziende e di comprendere l'intero ciclo della movimentazione delle merci, garantendo, in una competizione che si svolge su un mercato libero, pari regole, diritti e salario per i lavoratori che vi operano.*

### **Campo d'applicazione: la naturale implementazione del contratto unico**

*La scelta adottata nel precedente rinnovo contrattuale ha dimostrato, nel lasso di tempo trascorso, tutta la sua potenzialità e validità.*

*La diversificazione delle attività, il nuovo modello di produzione caratterizzato dal "just in time", le esternalizzazioni del ciclo della logistica da parte delle imprese industriali, la ricomposizione dell'intero ciclo di movimentazione delle merci in un unico articolato contrattuale hanno permesso, seppur in maniera ancora insufficiente, un'omogeneizzazione dei diritti dei lavoratori e del costo del lavoro su analoghi segmenti di mercato.*

*Diventa ora necessario compiere un nuovo passo sulla strada della ricomposizione contrattuale del settore attraverso l'unificazione dei diversi contratti esistenti, che, per altro, hanno già visto le parti concordare significativi avvicinamenti normativi ed economici negli ultimi anni.*

*In particolare è necessario:*

- *Definire un nuovo articolato che ricomprenda gli attuali contratti dell'autotrasporto, Spedizioni e Servizi Logistici e quello dei Servizi Logistici conto terzi (Assologistica).*
- *Inserire nell'articolato contrattuale le specificità definite con le Centrali Cooperative che oggi applicano ai propri soci il Ccnl dell'autotrasporto, Spedizioni e Servizi Logistici.*
- *Individuare apposite sezioni che, garantendo un'adeguata specificità della varie imprese, consentano di siglare il rinnovo contrattuale a tutte le Organizzazioni coinvolte nel ciclo della movimentazione delle merci.*

*Nello specifico non si tratta di cancellare di colpo storia ed evoluzione contrattuale. E' necessario, invece, individuare soluzioni idonee a garantire a tutte le aziende le specificità di cui necessitano. In tale ambito è ipotizzabile una "fotografia" dell'esistente per le aziende che già oggi applicano i diversi contratti e la definizione di novazioni contrattuali per gli articoli che oggi segnano diversità significative.*

*Occorrerà, inoltre, semplificare la confusa situazione contrattuale del settore - che vede oggi applicati i contratti più disparati - distinguendo, nei servizi logistici, quali possano essere ricondotti all'interno del ciclo industriale e quali a quello dei trasporti e della distribuzione.*

*Il nuovo contratto dovrà essere uno strumento di assoluto interesse per tutte le nuove imprese che dovessero affacciarsi nel mondo dei trasporti e della logistica, garantendo, nello stesso tempo, pari diritti e pari retribuzioni al personale impiegato in attività assimilabili.*

## **Relazioni Industriali**

Diventa indispensabile, per uno sviluppo corretto ed ordinato del settore Trasporto, Logistica, Spedizione delle Merci, dotare le parti di un sistema efficiente di relazioni industriali e sindacali che permetta di passare dall'attuale modello relazionale, che vede coinvolte le OO.SS solamente nelle fasi di confronto sulle riorganizzazioni delle imprese, ad uno di alto profilo che deve veder implementare e consolidare il confronto sulle strategie di impresa, sulle politiche e sugli scenari di evoluzione del settore.

Con riferimento alle esperienze maturate nel recente passato, a partire dall'Accordo Interconfederale del 1993, il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore deve rilanciare l'impegno e l'impulso su tale condizione, per sviluppare la qualità dell'iniziativa negoziale.

Tale condizione è perseguibile solo attraverso una maggiore incisività delle relazioni che devono sancire il confronto nei vari livelli ed attraverso la determinazione di un equilibrio tra gli stessi livelli negoziali. Accentrare per decentrare; partire, cioè, da un potenziamento delle norme a livello nazionale per meglio garantire i livelli periferici ai quali va assegnato il compito di gestione complessiva dell'organizzazione del lavoro (orari, flessibilità, lavoro atipico) con un rafforzamento della contrattazione a livello aziendale e/o territoriale, cui assegnare il compito di individuare apposite soluzioni che contemplino le necessità aziendali e quelle dei lavoratori in un ambito regolamentare stabilito dal Ccnl.

Pertanto risulta necessario promuovere quanto sopra con almeno due fasi:

- La prima prevalentemente istituzionale, attraverso la costituzione di Osservatori nazionali e regionali. Tale previsione deve essere preceduta da un'analisi critica sulle motivazioni che hanno impedito l'avvio degli stessi nella precedente vigenza contrattuale e stabilire i regolamenti di funzionamento ed i tempi certi entro cui saranno avviati. Gli osservatori dovranno occuparsi rapidamente delle materie più classiche quali: l'evoluzione del settore, la predisposizione di piani formativi e di analisi sui fabbisogni formativi, la sicurezza sul luogo di lavoro corredata da un'analisi periodica dell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali verificatisi. Al fine di garantire la miglior funzionalità ed utilità degli Osservatori occorre definire misure concrete e strutturali per il loro funzionamento e va prevista la suddivisione degli stessi in comitati di comparto che raggruppino le attività e le imprese omogenee. A tale fine si propone di individuare i seguenti comparti: Artigiano, Cooperazione, Trasporto, Logistica, Courier e Spedizioni, Formazione. Tali comparti promuoveranno anche studi specifici di interesse generale utili a sviluppare politiche attive di governo del settore.
- La seconda fase attiene alle recenti modifiche agli orari ed al mercato del lavoro. Diventa, infatti, inderogabile una revisione dell'articolato riguardante le relazioni a livello aziendale. Le attuali previsioni sull'informativa annuale risultano totalmente inadeguate alla luce delle molteplici possibilità di ricorso ad attività prestate da parte di personale non direttamente dipendente. Diventa necessario prevedere un'informativa ed un confronto che interessi l'insieme del ciclo produttivo dell'azienda anche con specifico riferimento a quelle attività non gestite direttamente.

In quest'ambito, particolare attenzione, inoltre, dovrà essere rivolta alle tematiche riguardanti gli appalti ed i cambi di appalti prevedendo un'apposita informazione preventiva e l'introduzione, in sede di definizione dell'appalto, di un'apposita clausola sociale che garantisca il mantenimento dell'occupazione e dei diritti acquisiti da parte dei lavoratori nonché l'applicazione del contratto di riferimento.

Inoltre, va previsto un apposito percorso contrattuale che accompagni le procedure di cessione di rami d'azienda (Legge 428/90) con la specifica previsione di un'analisi congiunta sulla preesistenza e sulla autonomia funzionale del ramo d'azienda.

Limiti, causali e confronto vanno introdotti anche per quanto riguarda il ricorso all'istituto del distacco.

Ovvio che la necessità di garantire un controllo sulle varie tipologie contrattuali utilizzate dall'impresa, obbliga ad estendere l'informativa annuale a tutte le imprese. Più nello specifico è opportuno immaginare che alcune tipologie contrattuali e alcune forme di flessibilità nella gestione degli orari possano essere attivate solo a seguito di accordo con le RSA/RSU e con le Organizzazioni Sindacali Territoriali.

## **Pari opportunità e Congedi parentali**

E' necessario superare e rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono l'effettiva parità di genere nei luoghi di lavoro (Legge 125/1991).

Per meglio monitorare il settore e focalizzare gli interventi delle parti appare opportuno insediare la commissione paritetica, così come previsto dalla legge e dal Ccnl, dotandola di strumenti certi per avviare fattivamente l'attività.

Per quanto attiene alla problematica dei congedi parentali, è necessario prevedere la concessione di periodi di congedo, continuativi o frazionati, per un periodo non superiore ai due anni per gravi e documentati motivi familiari, senza diritto alla retribuzione. Al rientro al lavoratore andrà garantito un apposito percorso di aggiornamento.

Al lavoratore / lavoratrice con almeno 5 anni di anzianità andranno concessi periodi di sospensione dal rapporto di lavoro, per un massimo di undici mesi, al fine di poter frequentare percorsi formativi.

Per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi parentali e/o formativi, è necessario garantire il diritto all'anticipo del trattamento di fine rapporto, tale previsione andrà inserita anche negli statuti dei fondi pensione di cui alla Legge 124/93.

Al fine di favorire forme di articolazione delle prestazioni lavorative, volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro (Legge 53/2000), è necessario prevedere percorsi per la definizione, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, di progetti congiunti da presentare al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

E' necessario, infine, recepire i contenuti del D.L.vo n° 216 del 9 luglio 2003

Tali progetti, finanziabili totalmente o parzialmente con contributi pubblici, dovranno predisporre soluzioni concrete volte a migliorare le problematiche in questione.

## **Ambiente, Sicurezza, Igiene e Salute nei luoghi di lavoro**

Dall'entrata in vigore del D. L.vo 626/94 ad oggi, sono stati pochi, purtroppo, gli interventi effettuati nella direzione indicata dal decreto. Questa situazione, sicuramente poco confortante, rischia di essere ulteriormente aggravata dalla riforma del mercato del lavoro e della legge delega in Materia di Sicurezza e Salute, attualmente in discussione.

A fronte di uno scenario del genere, è opportuno che, in sede di rinnovo, gli aspetti della Sicurezza e della Salute acquisiscano un ruolo centrale, impegnando le parti a riscrivere l'articolato contrattuale con l'obiettivo di inserire in tutte le sue parti riferimenti specifici alla materia per conseguire i seguenti scopi:

- maggiore sensibilizzazione, rispetto a queste problematiche, di tutti i soggetti coinvolti, anche attraverso una valorizzazione del contributo che può essere fornito dagli Osservatori;
- introduzione del concetto di salute psico-fisica attraverso la garanzia della qualità della vita negli ambienti di lavoro;
- aumento a 20 ore dei permessi retribuiti per visite mediche
- introduzione del concetto di mobbing anche in relazione alla prossima emanazione della Direttiva Europea;

- introduzione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) per le imprese del comparto fino a 15 dipendenti. Tale figura opererà sul territorio provinciale di competenza assegnandole tutti i compiti previsti dal D.L.vo 626. L'individuazione avverrà tramite votazione su iniziativa delle oo.ss competenti da parte dei lavoratori delle imprese coinvolte e, in attesa di tale elezione, individuazione da parte delle Segreterie Territoriali delle OO.SS;
- Innalzamento delle ore previste per le RLS da 40 a 60 ore
- determinazione di piani formativi – informativi continui, anche utilizzando gli elementi di bilateralità presenti nel comparto, rivolti, oltre ai lavoratori esposti a rischi lavorativi, a tutti i soggetti previsti dal D.L.vo 626;
- diritto ad un'assemblea annuale di due ore sui temi della salute e sicurezza sul lavoro;
- limitazione dei rischi che possono essere generati dall'introduzione di forme d'impiego precarie, impedendone, per esempio, l'utilizzo nelle lavorazioni più pericolose;
- competenza aziendale in materia di igiene e manutenzione degli indumenti e dei DPI per il personale a cui vengono forniti;

### Orari di Lavoro

Il tema degli orari di lavoro si pone in tutta la sua rilevanza nello scenario non solo contrattuale ma più in generale sociale del nostro Paese e dell'Europa intera, come elemento collegato alla dinamica dell'occupazione, alla qualità della vita, all'organizzazione del lavoro.

In questo contesto l'articolato sugli orari di lavoro rappresenta il centro focale dell'attuale rinnovo contrattuale, soprattutto in considerazione dell'emanazione del Decreto Legislativo n° 66/2003, riordinato dalla Direttiva Europea 88/2003, che disciplina gli orari di lavoro del personale (con l'esclusione degli autisti) e della Direttiva Europea n° 15/2002 che regola gli orari di lavoro del personale viaggiante.

Per quanto attiene alla normativa generale, il Ccnl è chiamato a rivedere nel complesso l'articolazione dell'orario di lavoro. Nello specifico è necessario analizzare le migliori soluzioni che garantiscono, nel contempo, una positiva qualità della vita per il personale e le esigenze di flessibilità delle imprese.

Diventa, quindi, necessario articolare il rinnovo su tre tematiche principali:

- 1) **Unificazione Contrattuale** attraverso il mantenimento degli orari oggi utilizzati dalle imprese che applicano i diversi contratti (merci - logistica e assologistica). Conferma della distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate con la possibilità, per le imprese legate all'attività di logistica, di concordare con le OO.SS territoriali la distribuzione dell'orario di lavoro su sei giornate. La durata dell'orario di lavoro settimanale andrà strutturata in considerazione delle modalità di distribuzione dello stesso in un'ottica di "maggiore flessibilità - minor orario di lavoro" che risulterà così composto:
  - a) 39 ore settimanali in caso di orario distribuito su cinque giornate
  - b) 38 ore settimanali in caso di prestazione distribuita su sei giornate
  - c) 36 ore settimanali in caso di prestazione articolata su turni, continui ed avvicendati, che coprono le 24 ore giornaliere

Il nastro lavorativo massimo andrà confermato in 10 ore giornaliere con possibilità di incremento di 1 ora a seguito di accordo tra le parti.

Un'apposita struttura sugli orari di lavoro andrà, infine, individuata per quelle lavorazioni particolarmente ripetitive e stressanti (Call Center).

In questo contesto dovranno essere armonizzate anche le diverse maggiorazioni e flessibilità previste dai contratti secondo il seguente schema:

- straordinario feriali diurno 30%
- lavoro notturno 25%
- lavoro al sabato (orario distribuito su sei giornate) 20%
- lavoro al sabato (orario distribuito dal lunedì al venerdì) 50%

- 2) **D. L.vo 66/2003 e Direttiva Europea 88/2003** vanno confermati i limiti agli orari di lavoro giornalieri e settimanali nonché i limiti oggi previsti per le prestazioni straordinarie, introducendo opportune soluzioni che consentano di evitare, nell'arco dei quattro mesi previsti dal Decreto in parola, il superamento delle 48 ore settimanali di fatto.

Lo strumento più idoneo ad evitare un eccessivo irrigidimento degli orari è identificato nella "Banca Ore". In tale istituto dovranno confluire:

- Le ore di straordinario che il lavoratore "verserà" volontariamente;
- Tutte le ore di straordinario eccedenti il limite di 48 ore settimanali calcolato nel quadrimestre di riferimento.

Per le ore versate nel conto individuale sarà riconosciuta la sola maggiorazione oraria. Il recupero delle ore dovrà essere garantito da un articolato (preavviso, percentuali massime di assenza, ecc.) che preveda la certezza e la tassatività del recupero a seguito della sola richiesta del personale dipendente da esaurirsi entro 12 mesi dalla data di maturazione o forme di consolidamento delle ore versate da utilizzare alla fine del percorso lavorativo in azienda.

In tale contesto sarà, inoltre, necessario analizzare le ricadute della nuova normativa sugli orari di lavoro sullo strumento dell'orario funzionale (forfettizzazione dello straordinario) ampiamente diffuso nel settore. Appare evidente che questa fattispecie di distribuzione dell'orario non potrà prevedere forfettizzazioni che superino il massimale dell'orario permesso dalla normativa vigente, con nessuna possibilità di deroga vista la gestione unilaterale dello stesso. Necessario diventa, inoltre, individuare apposite soluzioni che garantiscano il rispetto dell'art. 36 del Costituzione.

Infine, vanno introdotti nella normativa contrattuale i nuovi limiti al lavoro notturno, l'impossibilità di sostituire le ferie con indennità, il riposo minimo tra un turno ed un altro.

- 3) **Direttiva Europea 15/02** di grande rilevanza è la problematica riguardante il recepimento della Direttiva europea che regola gli orari di lavoro per il personale viaggiante.

Tale importante atto legislativo rischia, se non accuratamente governato e disciplinato, di diventare uno strumento che, invece di aiutare il settore a crescere in qualità e sicurezza, finirà per destrutturare il settore in maniera definitiva.

Il paradosso trova la sua causa nella mancata applicazione delle nuove regole ai "padroncini", per i quali la normativa potrebbe entrare in vigore fra poco meno di cinque anni.

Le conseguenze sono facilmente prevedibili: un ulteriore aumento di costi per le aziende strutturate che utilizzano personale dipendente a fronte di maggiori flessibilità e minori costi garantiti dai "padroncini".

Diventa, quindi, necessario individuare una soluzione contrattuale in grado di scongiurare tale rischio, da trasformare in un avviso comune delle Parti al Governo per il recepimento della direttiva che dovrà entrare in vigore entro il mese di marzo 2005.

Prima di affrontare nello specifico gli interventi necessari occorre richiamare il fatto che i contenuti della direttiva, specificamente dettata per i lavoratori mobili, non sono sostitutivi della disciplina generale ma prevalenti solo nelle materie espressamente oggetto dell'intervento regolativo.

L'avviso comune dovrebbe essere definito con le seguenti caratteristiche:

- Applicazione della direttiva anche ai lavoratori autonomi dal 1/1/2009 ed applicazione immediata ai padroncini mono - committenti;
- Introduzione, per il periodo 2004 - 2009 ed in base all'analisi della struttura dei trasporti di cui all'art. 2 comma 1 della Direttiva, di misure compensative da parte dello Stato che abbattano i differenziali del costo del lavoro tra personale dipendente e personale autonomo da ap-

plicarsi alle imprese strutturate e costituiscano un vero e proprio incentivo alla strutturazione del settore;

- Modalità e norme per la registrazione, conservazione e del rilascio dei registri sugli orari di lavoro;
- Sistema di controlli e sanzioni;
- Disposizioni per i committenti.

Sulla normativa contrattuale va puntualmente disciplinato l'articolato della direttiva con particolare riferimento alla durata massima della prestazione settimanale, ai riposi intermedi, ai periodi di riposo, alle limitazioni ed alla indennità per il lavoro notturno.

Per quanto attiene il personale di cui all'art. 11 bis (personale discontinuo) diventa necessario introdurre soluzioni che garantiscano la reale efficacia della nuova normativa sulle condizioni di lavoro del personale autista, sapendo che la soluzione identificata deve essere in grado di reggere ad un eventuale pronunciamento del Giudice Comunitario.

Per tali considerazioni è necessario identificare quelle lavorazioni cui non si possa applicare la normativa di cui all'art. 11 bis (trasporto merci pericolose ed esplosive, merci alimentari deperibili, ecc.).

L'ipotesi perseguibile diventa un'applicazione graduale della disciplina mediante accordo collettivo (da inserire quindi nell'avviso comune) che persegua un avvicinamento delle legislazioni anche per aggiustamenti successivi (art. 13 direttiva n° 15/02) nella consapevolezza che la normativa comunitaria assegna all'autonomia collettiva il potere di derogare, entro limiti ammissibili, ai vincoli posti dalle norme comunitarie.

La possibilità di applicare tale particolare normativa dovrà essere definita in maniera puntuale attraverso accordi, da definirsi tra i soggetti stipulanti il Ccnl, a livello di singola azienda. Il Ccnl dovrà prevedere un apposito divieto di applicare tale normativa in caso di accordi individuali o plurimi/individuali non sottoscritti dalle OO.SS firmatarie il rinnovo del Ccnl.

L'orario complessivo (ordinario più straordinario) massimo settimanale di lavoro per il personale discontinuo diventerà, in applicazione delle nuove normative, di 56 ore settimanali. Tale orario andrà ridotto sulla base di uno schema che le parti individueranno sino alle 48 ore previste dalla direttiva. Un percorso graduale andrà, infine, individuato anche per quanto attiene l'orario contrattuale che dovrà passare dalle attuali 47 ore alle 39. Il regime transitorio, che dovrà prevedere anche un periodo dopo il quale gli attuali accordi di forfetizzazione decadano automaticamente, troverà applicazione attraverso accordi aziendali.

- 4) **Riduzione dell'orario di lavoro:** in relazione all'obiettivo, perseguito dal Sindacato Europeo, di trarre il raggiungimento dell'orario di 35 ore settimanali, si richiede per tutto il personale la concessione di ulteriori giornate di ROL che potranno essere utilizzate a livello aziendale, unitamente a quelle già esistenti per una riduzione strutturale dell'orario settimanale.

### **Mercato del Lavoro**

Le novità riguardanti il mercato del lavoro hanno introdotto innumerevoli facoltà di ricorso a forme flessibili di lavoro. In questo caso il Ccnl ha l'esigenza di ridefinire un accurato sistema di flessibilità che garantisca una corretta applicazione di tutti gli istituti evitando il ricorso a frammentazioni e precarizzazioni del lavoro.

In particolare appare logico introdurre nell'articolato contrattuale i seguenti aspetti:

- Il ricorso alle attività ricorrenti e prevedibili si realizza attraverso l'utilizzo di personale assunto direttamente dall'impresa con contratto a tempo indeterminato;
- Individuare una percentuale massima, il 20%, di lavoro atipico, cioè personale non assunto con contratto a tempo indeterminato, da calcolarsi a livello di singola unità produttiva (filiale);
- Stabilire una gerarchia contrattuale, che ponga il CCNL sopra qualsiasi accordo aziendale (se peggiorativo) o, peggio ancora, personale.

Nel dettaglio la disciplina viene così individuata:

- Somministrazione di lavoro, mantenendo percentuali e causali di utilizzo escludendo il ricorso "all'affitto" a tempo indeterminato;
- Escludere il ricorso al lavoro intermittente;
- Nel precedente rinnovo contrattuale la figura del Part-Time, a seguito dell'entrata in vigore del D.L.vo 61/2000, non aveva trovato l'adeguamento necessario. Con l'entrata in vigore del D.L.vo 276/2003 è stata nuovamente modificata la materia. Le OO.SS ritengono indispensabile ricercare un adeguato equilibrio tra le esigenze del lavoratore e quelle delle aziende. Entrando più nello specifico, i punti che l'attuale normativa contrattuale deve riconfermare sono:
  - le prestazioni minime garantite (giornaliere, mensili e/o annuali);
  - le previsioni rispetto al Lavoro Supplementare (volontarietà, tetti, maggiorazione al 15%, consolidamento ore eccedenti);
  - le previsioni rispetto alle Clausole Elastiche (applicabilità solo alla collocazione temporale, diritto al ripensamento, maggiorazione e preavviso);
  - la sussistenza dei diritti ai fini della trasformazione da Part-Time a Full-Time;
  - Diritto della lavoratrice che rientra dalla maternità a poter concordare un periodo di lavoro passando dal contratto full time a quello a part time.
- Disciplinare le modalità di prestazione del lavoro ripartito con particolare riferimento alle procedure per la rescissione del contratto ed a quelle per le procedure disciplinari;
- Aggiornare le disposizioni in materia di apprendistato per quanto concerne le modalità di svolgimento della formazione;
- Disciplina del nuovo istituto sui contratti di inserimento sulla base di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 11 febbraio 2004, con l'esclusiva competenza del CCNL sulla definizione dei Progetti Individuali d'inserimento, prevedendo forme di controllo sul loro utilizzo; definizione di un minimo formativo teorico non inferiore a 32 ore ripartito tra nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale; l'introduzione di un tetto all'utilizzo di questa tipologia d'impiego, previa conferma dell'80% dei contratti di inserimento stipulati nei 18 mesi precedenti; periodo di prova analogo a quello previsto dal livello di assegnazione; malattia ed infortunio analoghi a quelli previsti per il restante personale; 1 livello in meno per progetti mirati ad inserire il personale sino al livello 4°, 2 livelli in meno per progetti finalizzati ai livelli superiori;

Appare evidente, infatti, che il recepimento delle normative introdotte dal Decreto 276/2003 non possano alterare l'equilibrio raggiunto dal Ccnl in tema di flessibilità degli orari.

Regole comuni che impongano a tutte le imprese un ricorso al lavoro atipico solo in presenza di causali concordate e comunque con il consenso/controllo delle OO.SS rappresentano l'unica condizione per evitare una corsa al ribasso che ripercuoterebbe le negatività in termini di qualità dei servizi prestati e sicurezza dei lavoratori e degli altri utenti della strada.

### **Inquadramento – Classificazione – Formazione**

Il processo di unificazione contrattuale e la necessità di un mutamento qualitativo della contrattazione sono chiaramente riscontrabili in materia di inquadramento professionale. I contratti in vigore in tema di inquadramento professionale sono sostanzialmente rimasti fermi alle elaborazioni degli inizi degli

anni settanta e questo ha rappresentato e rappresenta una difficoltà oggettiva alle dinamiche ed alle necessità delle attività di servizi soprattutto in ambito di logistica e di trasporto.

Nella scorsa tornata contrattuale avevamo già avanzato, una proposta di nuovo inquadramento che valorizzasse la "polivalenza" ed "il saper fare", visti in un equilibrio con il riconoscimento della mansione effettivamente svolta.

Lo sviluppo del nuovo inquadramento deve rispondere a nuove logiche, che oltre a necessità spesso condivise, riconosca:

- la scolarità, che rappresenta un pre-requisito utile per l'accesso alle aree, così come le ulteriori professionalità e abilitazioni conseguite;
- l'adesione a forme di formazione permanente, che oltre a rappresentare una risposta alle esigenze organizzative e produttive svolge il ruolo di incentivo a sviluppi di carriera non solo all'interno delle aree ma anche fra le aree stesse
- l'esperienza, che per le aree di basso contenuto professionale può anche comportare alcuni automatismi;
- il concetto di polivalenza, che non solo rappresenta l'apice di ogni famiglia, ma ancora di più diventa necessario nelle organizzazioni del lavoro delle piccole imprese. Il concetto stesso nasce dalla rotazione e dalla conoscenza di più mansioni e dallo sviluppo della formazione professionale;
- i crediti formativi maturati attraverso la partecipazione a corsi promossi dai Fondi di Formazione Permanente.

Elemento determinante di tutto il sistema diviene una nuova valorizzazione della formazione, sia di quella scolastica ed universitaria, in relazione alla quale si chiede la estensione per gli universitari delle 150 ore retribuite oltre ai permessi per gli esami, sia di quella per l'acquisizione di particolari attestati, ad esempio per gli autisti in relazione alle molteplici attività specialistiche (ADR) o integrative che vengono loro richieste, sia di quella permanente per la quale è indispensabile contrattualizzare i percorsi per l'adozione dei piani concordati da sottoporre al finanziamento dei Fondi Professionali per la formazione continua.

Si possono ipotizzare, a tal fine, soluzioni innovative che, nell'ambito dei vari livelli, prevedano percorsi di crescita orizzontale con il riconoscimento di adeguate attestazioni parametriche, determinando con certezza criteri e strumenti condivisi.

La proposta di definizione di un nuovo inquadramento, che tenga conto del lavoro svolto dalla commissione istituita nella precedente tornata contrattuale, implementandolo con le necessità che scaturissero dal completamento dell'unificazione con altri contratti e dell'introduzione di nuove figure istituite con il protocollo sottoscritto con le centrali cooperative, ne potrà consentire l'entrata in vigore già dalla firma dell'accordo di rinnovo.

### **Modifiche normative**

Al fine di rendere più chiara la normativa contrattuale si ritiene opportuno intervenire sulle seguenti materie contrattuali:

- **Risarcimento danni:** introducendo tetti massimi di copertura, da intrecciare con la copertura prevista dalla polizza assicurativa "Kasco";
- **Assenza per maternità:** chiarire che il mese retribuito al 50% spetta anche nel caso in cui intervenga l'assenza anticipata ed è aggiuntivo al trattamento di assenza facoltativa. Inoltre, va chiarito che il diritto alla conservazione del posto è vincolato alle previsioni del D. L.vo 151/2001;
- **Malattia e/o infortunio:** disciplinare le modalità per il rientro al domicilio del lavoratore colpito da eventi di malattia e/o infortunio fuori dalla sede di lavoro e che impediscono la prosecuzione del viaggio, con la totale copertura delle spese da parte dell'impresa;
- **Tossicodipendenza / alcolismo:** innalzare a 18 mesi il diritto alla conservazione del posto di lavoro per i dipendenti che si sottopongono a cura presso i centri di recupero.
- **Molestie sessuali:** definire il concetto di molestia sessuale, ricomprendendo ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o, comunque, basato sul sesso che sia indesiderato e che di per se, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona. Fermo restando quanto previsto per eventuali reati penali, tali violazioni devono trovare adeguato spazio nei provvedimenti disciplinari con un impegno delle aziende a contrastare con fermezza l'insorgere di tali episodi.
- **Trasferimenti:** in relazione alla adozione sempre più frequente di trasferimenti nel comparto, occorre definire un articolato specifico che ne determini condizioni, tempistiche, criteri di esecuzione e forme di risarcimento collegate.
- **Permessi sindacali:** Per meglio consentire l'esercizio dell'attività sindacale si richiede l'incremento dei permessi a livello aziendale, nonché la possibile utilizzazione degli stessi in forma accorpata.

### **Contrattazione di II° Livello**

I riferimenti per la contrattazione di secondo livello sono gli accordi interconfederali sottoscritti fra le parti che rappresentano il necessario punto di riferimento per lo sviluppo delle relazioni industriali ai vari livelli. Tali intese consentono di articolare gli ambiti della stessa a seconda della dimensione delle imprese, sia a livello di azienda che territoriale, rendendola così potenzialmente esigibile.

Nella vigenza del precedente CCNL si sono sviluppati modelli importanti di contrattazione di secondo livello sia a livello territoriale che a livello aziendale e per grandi gruppi nazionali.

Se da una parte ciò ha consentito di dare copertura a molti lavoratori in termini di erogazioni salariali e di cimentarsi con obiettivi di produttività, qualità e redditività, dall'altra non si è ottenuta la copertura dell'insieme dei lavoratori del comparto, non solo per le difficoltà di trovare sedi opportune ma anche per un non chiaro momento di unificazione in termini di relazioni industriali.

E' necessario prevedere che, in un processo di unificazione contrattuale, si istituiscano opportuni momenti nazionali di verifica sulla copertura della contrattazione di secondo livello che, in via sussidiaria, definiscano apposite intese mirate a garantire la corresponsione economica della maggiore produttività delle imprese ai lavoratori coinvolti. Tale previsione, che dovrà contenere elementi disincentivanti per le imprese che non concludano accordi, contribuirà allo sviluppo di accordi aziendali / territoriali sicuramente più utili al governo complessivo dell'azienda.

Al fine di procedere ad una mappatura completa sugli accordi raggiunti e valutare la reale esigibilità della contrattazione di secondo livello, appare opportuno prevedere che gli accordi siglati siano inviati all'Osservatorio Nazionale di settore che dedicherà un'apposita sessione annuale alle problematiche relative alla contrattazione di secondo livello, indicando alle parti stipulanti eventuali soluzioni e/o integrazioni contrattuali atte a garantire l'efficacia dell'istituto.

Tra le materie della contrattazione aziendale dovranno essere previsti anche gli elementi di rimborso delle spese sostenute per particolari pratiche formative o per l'acquisizione di specifiche abilitazioni (es. patentino ADR).

### **Assicurazione Patente autisti**

In considerazione dell'entrata in vigore del nuovo codice della strada, che ha introdotto la patente a punti, si ribadisce l'opportunità che le parti promuovano iniziative congiunte verso le Istituzioni

finalizzate al riconoscimento della "patente professionale", strumento indispensabile per la tranquillità del settore.

Inoltre, va introdotto nell'articolato contrattuale, il vincolo per le aziende a ricollocare, garantendo il trattamento economico contrattuale, l'autista cui sia stata ritirata la patente sino al suo nuovo conseguimento. Per le aziende di piccole dimensioni, tale previsione potrà essere sostituita, con accordo sindacale aziendale, dal diritto alla conservazione del posto di lavoro con una copertura economica tramite apposita assicurazione da stipularsi a carico dell'impresa.

### **Ammortizzatori Sociali**

L'evoluzione della normativa vigente e la riforma degli ammortizzatori sociali attualmente in discussione al Senato (art. 848/bis), impongono di prevedere uno specifico rimando, alla data di eventuale promulgazione della nuova legge, in cui le parti dovranno prevedere le modalità e stabilire gli importi degli oneri contributivi a carico delle imprese.

Va valutata, nel frattempo, la possibilità di istituire un fondo negoziale per garantire la possibilità di ricorso agli ammortizzatori sociali da parte dei lavoratori di imprese attraversate da specifici momenti di riorganizzazione (esempio l'entrata dei paesi dell'est Europeo nella Cee e la conseguente caduta delle barriere doganali).

### **Previdenza Complementare**

Il tema della previdenza complementare è una delle assolute priorità del rinnovo contrattuale.

Il ritardo sino ad ora accumulato ha già creato una considerevole minor aspettativa previdenziale per quei lavoratori, soprattutto giovani, per i quali la riforma previdenziale ha già ridotto considerevolmente le coperture previdenziali.

Appare sempre più evidente la disparità tra chi non ha nessuna forma di copertura e coloro che usufruiscono del FASC, di cui si conferma la necessità della trasformazione, su base volontaria per gli attuali associati, in direzione della previdenza integrativa.

Al fine di velocizzare l'avvio della previdenza complementare e valorizzare gli elementi di bilateralità presenti nel settore, alla luce del Disegno di Legge 2058 in discussione al Senato e già approvato dalla Camera, è necessario definire un accordo istitutivo che consenta al FASC, o in caso di mancata approvazione del Disegno di legge citato ad altro fondo da istituire o ricercare tra quelli già esistenti nel settore dei trasporti, di istituire forme di previdenza complementare per l'insieme dei lavoratori cui si applica il Ccnl in fase di rinnovo.

### **Assistenza Sanitaria e Previdenziale**

Si ravvisa, infine, la necessità di istituire, a livello nazionale, una mutua o una polizza sanitaria, integrativa e non sostitutiva delle prestazioni pubbliche, con contribuzione a carico delle aziende, valutando il miglior rapporto fra costi e benefici a favore dei lavoratori e le loro famiglie.

### **PARTE ECONOMICA**

Gli anni trascorsi sono stati caratterizzati da una perdita del potere d'acquisto dei salari dei dipendenti e da una crescita consistente degli utili delle imprese.

Tale fenomeno è intervenuto principalmente a causa di due fattori:

- mancata copertura della contrattazione di secondo livello per un numero ingente di lavoratori;
- inflazioni programmate dal Governo prive di fondamento e non concertate con le parti sociali, con dati di misurazione dell'inflazione reali contestati e non sempre univoci.

Diventa ora prioritario garantire una ripresa della crescita dei salari che garantisca una reale tenuta del potere d'acquisto delle retribuzioni e una redistribuzione della ricchezza prodotta a favore dei lavoratori.

A tal fine gli incrementi economici saranno realizzati attraverso le seguenti richieste:

- a) Conferma della base di calcolo a 1.300 Euro per il personale inquadrato al livello 3S cui vanno sommati gli incrementi dell'ultimo rinnovo di biennio economico (57 + 9,1);
- b) Recupero del differenziale inflativo intervenuto nell'anno 2003 pari a punti 1,3%, derivanti dalla differenza tra inflazione programmata, 1,4% e quella reale pari al 2,7%.
- c) Aumenti del biennio economico 2004 - 2005 da effettuarsi sulla base di dati di inflazione programmata più rispondenti alle caratteristiche dell'economia europea, pertanto si propone di definire i nuovi incrementi sulla base dei dati di inflazione attesa per il nostro Paese calcolati dall'Unione Europea.
- d) Rivisitazione del sistema delle indennità contrattuali con particolare attenzione a quelle previste dal lavoro notturno e domenicale.