

Roma, 16 dicembre 2009

Circolare n.212/2009

Oggetto: Lavoro – CCNL logistica, trasporto e spedizione – Piattaforme sindacali per il rinnovo.

Le organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL E UILTRASPORTI hanno presentato tre distinte piattaforme per il rinnovo del CCNL scaduto il 31 agosto 2008. Come è noto, la decisione di presentare piattaforme separate, fatto nuovo nella storia contrattuale del settore, deriva dalla mancata sottoscrizione della CGIL del Protocollo di Palazzo Chigi del 22 gennaio 2009 sugli assetti contrattuali. In particolare quel Protocollo ha introdotto un nuovo sistema di calcolo degli aumenti sostituendo il riferimento all'inflazione programmata, decisa congiuntamente dal Governo con le parti sociali, con il nuovo indice oggettivo *IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato)* determinato da un organismo esterno. Le tre piattaforme si differenziano pertanto per le richieste economiche mentre sono sostanzialmente omogenee per quelle normative.

La Confetra ha già riunito la propria Commissione sindacale per i primi approfondimenti delle principali tematiche che interesseranno il rinnovo. Con riserva di tornare sull'argomento non appena si aprirà la trattativa, si sottolineano le principali richieste avanzate dai sindacati.

Appalti – Il tema degli appalti dovrebbe costituire uno dei nodi principali del prossimo negoziato, come fu la riforma del mercato del lavoro (*legge Biagi*) per il precedente. In particolare il sindacato, forte anche di un quadro normativo più favorevole, ripropone due richieste storiche:

- 1) l'introduzione di una disposizione che impegni le aziende a servirsi di cooperative che applicano il CCNL logistica, trasporto e spedizione;
- 2) l'introduzione della *clausola sociale* per i cambi di appalto, cioè di una clausola che impegni la cooperativa subentrante ad assumere i dipendenti di quella uscente.

Relazioni sindacali – Da sempre il sindacato cerca di rendere più incisivo il sistema delle relazioni sindacali aziendali, attualmente caratterizzato da obblighi sostanzialmente informativi. Anche questa volta il sindacato rivendica, in aggiunta alle tradizionali informazioni e consultazioni periodiche, delle vere e proprie occasioni di confronto preventivo su alcune rilevanti materie (quali terziazioni, investimenti e sicurezza).

Contrattazione di secondo livello – Come è noto, il vigente CCNL prevede, per i soli lavoratori senza contrattazione territoriale, un meccanismo di salvaguardia non automatico consistente nell'erogazione di un'indennità sostitutiva (pari all'1,36% dei minimi contrattuali) a fronte del mancato accordo dopo 90 giorni dalla presentazione della piattaforma. Prendendo spunto da quanto già da tempo previsto dal CCNL metalmeccanici, il sindacato chiede di trasformare tale indennità in un *elemento perequativo* (pari al 3% dei minimi contrattuali) da riconoscere automaticamente a tutti i lavoratori sprovvisti di contrattazione di secondo livello.

Scala parametrica – Il sindacato chiede di ampliare la scala parametrica portandola a 100/180. Come è noto dal 2000 tale scala è diventata pari a 100/156 (in precedenza 100/220) a seguito del congelamento della contingenza nei minimi.

Previdenza integrativa – Il sindacato propone di aumentare la contribuzione per Previlog (pari attualmente all'1%) e di estenderla anche alle aziende che già versano al Fasc.

Assistenza sanitaria – Il sindacato chiede l'istituzione di una forma di assistenza sanitaria integrativa sul modello di quanto sta avvenendo nei rinnovi contrattuali degli altri settori.

Autotrasporto – Il sindacato vorrebbe subordinare a specifici accordi aziendali l'applicazione dell'*orario discontinuo* per gli autisti (47 ore settimanali), come già avviene per la forfetizzazione degli straordinari e per il riconoscimento della deroga al limite europeo delle 48 ore medie settimanali di orario complessivo.

Ente bilaterale – Il sindacato chiede di istituire un *Ente bilaterale nazionale*, finanziato da aziende e lavoratori, con compiti principalmente di sostegno al reddito, di promozione della formazione e di studi sul settore.

Parte economica – Come anticipato le tre piattaforme contengono richieste economiche differenti per il triennio. La CGIL chiede un aumento medio mensile di 162 euro, la UIL di 145 euro mentre la CISL non quantifica l'importo limitandosi a richiamare i nuovi criteri di calcolo introdotti dal già citato Protocollo di Palazzo Chigi sugli assetti contrattuali.

f.to Fabio Marrocco
Responsabile di Area

*Per riferimenti confronta circ.ri conf.li nn.98 e 20/2009
Allegati tre
M/n*

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



**FEDERAZIONE ITALIANA
LAVORATORI TRASPORTI - FILT-CGIL
ADERENTE ITF AFFILIATA CES**

Via G.B.Morgagni, 27 – 00161 Roma - Tel.06440761 - Fax 0644076315
E-MAIL: sindacale3@filtcgil.it

Roma, 4 dicembre 2009

Spett.li

AITE

AITI

ANCST – LEGACOOOP

ANITA

ANSEP UNITAM

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 29 gennaio 2005 “Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni” - per il personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e

ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti – scaduto al 31 agosto 2008 e per il quale è stata inviata apposita disdetta.

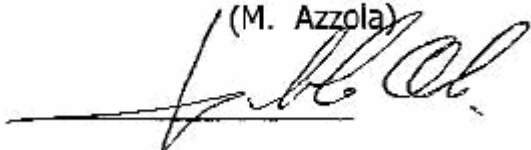
Si resta in attesa di concordare la data per l'inizio del confronto.

Distinti saluti.

La Segreteria Nazionale

FILT/CGIL

(M. Azzola)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Azzola', written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI



Perugia, 2 Dicembre 2009

Premessa

La persistente mancanza di una vera politica nazionale dei trasporti e della logistica ha prodotto un sistema disarticolato e squilibrato tra le diverse modalità di trasporto, con costi complessivi per il Paese sul piano dell'inefficienza, dell'ambiente e dell'occupazione.

Anche l'ipotesi di un riequilibrio modale ha dovuto scontare il fatto che il sistema intermodale ferro - gomma rimane legato a logiche di politica industriale delle Fs e non a strategie nazionali, così come il gomma - mare è ancora troppo limitato per essere considerato un'alternativa efficace.

In tale ambito anche le più recenti scelte del Governo, in merito agli incentivi per il settore dell'autotrasporto, non rispondono ad una strategia finalizzata ad incentivare il dimensionamento delle aziende, ma piuttosto a logiche legate all'emergenza e al consenso.

Per il settore della logistica, infine, non è mai stato avviato un percorso che valorizzi la collocazione italiana a piattaforma logistica del mediterraneo con conseguenti ricadute positive per l'occupazione e la fiscalità, contrariamente a quanto fatto da altri paesi della Comunità Europea che di questo segmento hanno fatto un punto di forza dell'economia nazionale.

Ne deriva che oltre a pagare per scelte non fatte dal punto di vista infrastrutturale e di politica industriale, nel settore dei servizi di logistica e trasporto si è rinunciato alla gestione organizzativa del flusso delle merci, per lo più in mano a grandi gruppi, che affidano la sub fornitura della movimentazione ad un sistema d'impresе di trasporto parcellizzato, ad una gran massa di "padroncini" ed a cooperative di piccole dimensioni prive di adeguato potere negoziale.

Per quanto sopra, è assolutamente necessario sollecitare il Governo su politiche di ristrutturazione e rilancio del settore, gravato quotidianamente dalle emergenze che mettono a rischio la sopravvivenza delle imprese.

Il rinnovo del Ccnl avviene in un contesto di grandi modifiche delle normative e di riorganizzazioni aziendali derivanti dalla crisi economica che ha investito tutti i settori produttivi ed ha determinato un eccesso di offerta con conseguente riduzione delle tariffe di mercato.

Il rinnovo pertanto rappresenta l'occasione per riaffermare e consolidare la scelta fatta sulla ricomposizione contrattuale dell'intero ciclo della movimentazione delle merci, il cui fine era - e rimane tuttora - volto a un'omogeneizzazione dei diritti dei lavoratori / lavoratrici e del costo del lavoro, con una strategia che propone un impianto di relazioni industriali e una impostazione contrattuale funzionale a favorire la strutturazione delle imprese e l'innovazione nei processi produttivi.

Nel contempo va garantita la tutela e la valorizzazione del lavoro, per assicurarne la partecipazione consapevole all'evoluzione del sistema.

Tutto ciò diventa prioritario per regolare una competizione sempre più accesa tra le diverse aziende che operano sullo stesso segmento del mercato e per superare le inefficienze che non hanno consentito di raggiungere un risultato apprezzabile e portare le imprese a competere nel sistema economico globale.

A questo fine è necessario introdurre ulteriori regole per garantire la crescita ed il consolidamento delle imprese strutturate che fanno della qualità l'arma vincente per la sfida sulla competizione e, nel contempo, per evitare che la concorrenza si sviluppi unicamente sul costo del lavoro, con ripercussioni molto negative per la qualità del servizio prestato, per la sicurezza dei lavoratori / lavoratrici e della circolazione stradale, nonché per la fiscalità generale.

L'Accordo siglato nell'aprile 2008, che ha recepito le novità introdotte dal D.Lvo 234/07 sui tempi di lavoro degli autisti, è andato in quella direzione contribuendo a scongiurare la destrutturazione delle aziende del settore e frenare il ricorso al lavoro nero e atipico. Peraltro, la sola leva dell'unificazione contrattuale si è dimostrata non sufficiente a garantire il rispetto delle regole in assenza di efficaci controlli e sanzioni.

La crisi che sta attraversando le economie mondiali ha particolarmente aggravato tali fenomeni. La forte diminuzione della domanda di trasporto ha trascinato le imprese in una competizione al ribasso sulle tariffe offerte.

Tale meccanismo produce una concorrenza scorretta in cui le imprese che non rispettano le regole (tempi di guida e di lavoro – codice della strada) rischiano di espellere dal mercato le imprese strutturate. Il pericolo è che l'uscita dalla crisi troverà l'Italia con il settore dell'autotrasporto completamente destrutturato e non in grado di reggere la competizione degli altri Paesi Europei.

In quest'ambito è opportuno definire tra le parti sociali un apposito patto teso a richiedere al Governo interventi mirati a garantire il recupero della legalità nel settore ed un forte contrasto alle imprese che attraverso la violazione delle Leggi e del Ccnl praticano una concorrenza sleale sul mercato.

Come il comparto del trasporto merci, anche il comparto del facchinaggio è caratterizzato, in misura crescente, da un diffuso ricorso a pratiche elusive e da una forte presenza di lavoro irregolare che sta producendo effetti gravi sulle cooperative regolari e sui salari e sui diritti dei lavoratori / lavoratrici.

È ampiamente diffusa, infatti, la presenza di cooperative spurie che sistematicamente violano le normative sul lavoro, fanno ricorso al lavoro nero, eludono la contribuzione previdenziale e violano l'applicazione del contratto di lavoro, con l'unico obiettivo di abbattere drasticamente il costo del personale e praticare un "dumping" sleale sulle tariffe di mercato.

Anche in questo caso le Cooperative che rispettano leggi, normative sul lavoro, contribuzione e fiscalità è di essere espulse dal mercato e, per le imprese committenti, di essere chiamate a rispondere in solido delle irregolarità prodotte da finte cooperative.

Anche l'entrata in vigore del Decreto 221/03 che ha disciplinato il funzionamento del registro sulle imprese di facchinaggio, peraltro depotenziato pesantemente dal decreto 223/06 sulle liberalizzazioni, è risultato inefficace rispetto alla crescita dell'irregolarità del settore.

In questo scenario, dumping contrattuale e appalti concessi al massimo ribasso, il rinnovo del CCNL deve rappresentare l'occasione per riproporre un insieme di regole minime che consentano di salvaguardare diritti e tutele, qualità e professionalità.

In tal senso il presente rinnovo deve prevedere la stipula di un patto tra tutti i soggetti firmatari che impegni le aziende all'applicazione del CCNL stesso nei confronti dei lavoratori / lavoratrici coinvolti nelle attività sia direttamente sia nel caso di utilizzo di appalti e/o fornitura di servizi.

Pertanto va completato il processo di unificazione contrattuale procedendo, da un lato, alla definizione di un articolato normativo che, riunificando l'intero ciclo produttivo, si proponga come l'insieme delle regole, dei diritti e delle retribuzioni minime da riconoscere ai lavoratori / lavoratrici coinvolti nella logistica, spedizione e movimentazione delle merci ed a tutti i servizi accessori a tali fasi, dall'altro lato lasciando a specifiche "finestre" il compito di meglio rappresentare le singole esigenze organizzative / produttive.

In questo contesto, il rinnovo del contratto dovrà procedere ad armonizzare in un unico testo contrattuale le seguenti materie:

- Relazioni Industriali e Sindacali;
- Contrattazione di 2° livello;
- Inquadramento e scala parametrica;
- Orario e mercato del lavoro;
- Retribuzione contrattuale e divisori giornalieri ed orari;
- Terziarizzazioni ed appalti;
- Previdenza complementare;
- Malattia, infortunio, maternità, pari opportunità, salute e sicurezza, molestie sessuali;
- Salute e sicurezza, mobbing

Alle attuali due "parti speciali", che potranno essere incrementate con normative specifiche riguardanti i "soci lavoratori / lavoratrici" di cooperative ed il settore artigiano, sarà invece lasciato il compito di normare le particolarità organizzative e produttive.

Infine, occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica del rinnovo del Ccnl e dei contratti aziendali. Il settore, infatti, è caratterizzato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale che influisce negativamente sul potere di acquisto dei salari.

Pertanto, il rinnovo contrattuale dovrà definire procedure automatiche in grado di intervenire sui minimi contrattuali nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza definita dalle parti.

Relazioni Industriali e contrattazione di 2° livello

La gestione delle Relazioni Sindacali deve comprendere l'insieme dei processi che concorrono a regolare i rapporti tra l'impresa e le organizzazioni sindacali e dovrà essere finalizzata a contemperare l'esigenza dei dipendenti rispetto al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l'interesse aziendale di mantenere elevati livelli di qualità, efficienza e efficacia dell'attività.

Le relazioni tra le parti devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori / lavoratrici ed assegnare un significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulle terziarizzazioni con particolare riguardo alle cooperative, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione – aggiornamento professionale, sull'andamento occupazionale e sulla qualità del lavoro.

Inoltre, appare opportuno istituire un Ente Bilaterale / Osservatorio da finalizzare alle attività di studio, ricerca e monitoraggio del settore nonché alla promozione di percorsi di formazione continua.

Particolare rilevanza assume la necessità di potenziare l'informativa ed il confronto preventivo nel caso di ricorso ad appalti, cambi di appalto e/o terziarizzazioni di attività nei confronti di aziende e/o cooperative per quanto attiene il rispetto e l'applicazione del presente contratto, il rispetto delle norme di legge, previdenziali e di quelle relative alla sicurezza sul lavoro nonché al rispetto degli accordi sottoscritti tra le Centrali Cooperative e le OO.SS.

In particolare va rafforzata la previsione contrattuale di un coinvolgimento del sindacato nell'organizzazione aziendale anche attraverso l'inserimento di quanto previsto dal Decreto 25/2007.

Le relazioni sindacali devono articolarsi su diverse fasi che prevedano un livello di informazione preventiva, consultazione e verifica, contrattazione, in base alle diverse e specifiche tematiche.

Inoltre, va assegnata, al livello negoziale aziendale, tutta la gestione degli orari e delle flessibilità, essendo tale ambito l'unico in grado di analizzare e contemperare le diverse esigenze tra le necessità produttive, la qualità della vita dei lavoratori / lavoratrici nonché le verifiche normative e gli accordi integrativi in materia di sicurezza e salute.

In tale ambito, con l'obiettivo di favorire la contrattazione economica di 2° livello, va trasformata la previsione di cui all'articolo 38 del vigente CCNL, attraverso l'introduzione di un elemento perequativo da corrispondere a tutti i lavoratori / lavoratrici per i quali non è stata effettuata la contrattazione di 2° livello. Il valore dell'elemento perequativo è fissato al 3% del minimo conglobato.

Infine, come risulta dalle statistiche, al primo gennaio 2009 i cittadini stranieri residenti in Italia sono quasi 4.000.000, di cui una percentuale molto alta è occupata nel settore della movimentazione delle merci.

È necessario prevedere nella contrattazione aziendale appositi spazi per fornire idonei strumenti atti a favorire la loro integrazione nei luoghi di lavoro e individuare strumenti per facilitare la loro integrazione sociale.

Pertanto la contrattazione aziendale andrà implementata con apposite previsioni che permettano di affrontare i temi relativi all'integrazione e alla comprensione culturale attraverso l'accesso a progetti formativi e di integrazione, nonché una gestione degli orari e delle ferie che consentano di gestire al meglio le nuove problematiche poste dai lavoratori / lavoratrici immigrati.

Appalti, Cambio di Appalto e Terziarizzazioni.

L'evoluzione normativa in tema di responsabilità in solido sul lavoro gestito attraverso appalti e/o esternalizzazioni impone scelte condivise capaci di garantire diritti e salari dei lavoratori / lavoratrici ed evitare potenziali contenziosi con le aziende committenti in grado di minarne la capacità finanziaria.

A tratto generale si avverte la necessità di meglio regolare il sistema delle terziarizzazioni. La crescita del lavoro irregolare riscontrato nelle varie funzioni ispettive, le diffuse forme di illegalità e caporalato, il mancato rispetto del CCNL, mai come in questo momento di congiuntura economica negativa determinano una condizione di precarizzazione del lavoro.

Inoltre, le aziende che utilizzano cooperative e/o aziende, per la fornitura di servizi, non in regola con la normativa legislativa e quella contrattuale di fatto praticano un "dumping" economico che mette in difficoltà le aziende rispettose delle regole.

Nella pratica deve essere adottata una formula che preveda l'obbligo da parte del fornitore di servizi in appalto, di applicare ai propri dipendenti / soci il presente Ccnl e la possibilità di verificare il rispetto della normativa previdenziale e sul lavoro. Per quanto attiene la sicurezza sul lavoro va pienamente applicata la previsione di legge che sancisce il diritto del sindacato e degli RLS di conoscere i costi relativi sicurezza.

Non è rinviabile l'introduzione di norme vincolanti per le imprese committenti e per le imprese/consorzi/cooperative fornitrici di servizio in regime di appalto.

Tali obblighi devono essere estesi anche ad eventuali imprese/cooperative/consorzi che operano in regime di sub-appalto e qualora venissero meno in corso d'opera, l'impresa committente deve rescindere il contratto di fornitura.

Pertanto si richiede di formulare l'articolo 42 bis secondo quanto sotto riportato:

- In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova ed alle medesime condizioni contrattuali (anzianità e livello) degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che determini l'organico almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, etc;

Inoltre, si propone di inviare un avviso comune al Ministero del lavoro affinché introduca una norma che escluda, nei casi di cambio di appalto, la possibilità di ricorrere all'iscrizione nelle liste di mobilità al fine di scongiurare il ricorso a tale prassi solamente al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste.

L'insieme delle nuove norme dovrà essere applicato ad ogni cambio di cooperativa per evitare il ricorso all'utilizzo di consorzi allo scopo di aggirare le norme contrattuali.

Classificazione

E' necessario intervenire sulla scala parametrica al fine di correggere la distorsione, creata con la definizione del minimo conglobato, che ha inquadrato tutto il personale nell'ambito di 56 punti parametrici.

La nuova scala parametrica dovrà attestarsi su un range 100 – 180.

I 24 punti parametrici in più andranno distribuiti tra i vari livelli.

Vanno ridefinite, procedendo ad una loro semplificazione, le declaratorie ed i profili professionali, con una valutazione sulla definizione di 3 aree professionali che si riconoscono in un'unica scala parametrica distribuita su 7 livelli professionali e 10 retributivi.

In questo quadro va introdotto un nuovo profilo professionale per il personale autista in grado di permettere il riconoscimento delle novità introdotte dalla legislazione (ADR).

Mercato del Lavoro - Orario di Lavoro - Parte Normativa

Rivedere la normativa contrattuale alla luce delle modifiche legislative in materia di mercato del lavoro; in quest'ambito va analizzato il reale utilizzo di contratti a tempo determinato procedendo ad una riduzione dell'aliquota massima prevista dal CCNL.

Per quanto riguarda la figura professionale dell'autista, verificato che le novità introdotte dal decreto 234/07 non si sono trasformate in pratica negoziale, è necessario prevedere il potenziamento delle previsioni di cui agli artt. 11 e 11bis attraverso la previsione che le estensioni di orario previste dagli articoli richiamati siano esercitabili solo in caso di accordo sindacale collettivo.

A tratto generale è necessario prevedere che tutta la gestione degli orari deve vedere momenti di confronto a livello aziendale / unità produttiva attraverso un rafforzamento di quanto previsto dall'articolo 9.

Va istituito un fondo ad integrazione del reddito per figure specifiche per le quali gli ammortizzatori sociali tradizionali rappresentino uno strumento non sufficiente a gestire processi di riorganizzazione e/o crisi aziendale.

Inoltre si richiede l'istituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa con quota a carico delle aziende.

Va costruita una soluzione che permetta di estendere la previdenza integrativa all'intero settore individuando i meccanismi in grado di contemperare le diverse normative esistenti tra il Fasc e Previlog.

Prevedere in caso di infortunio sul lavoro la corresponsione del 100% della retribuzione di fatto sino a guarigione avvenuta con l'obbligo aziendale ad anticipare il trattamento economico.

Nell'ambito della riunificazione della parte generale, per quanto attiene l'istituto della maternità prevedere la corresponsione del 100% della retribuzione per i primi 5 mesi e il 50% per il sesto mese.

Andrà, inoltre, rivisto l'elenco delle malattie invalidanti che interrompono il periodo di comporta per il mantenimento del posto di lavoro ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legislativo 124/98 e DM n° 329/1999.

Ai sensi dell'accordo interconfederale 9 giugno 2008 va rafforzato il principio per il quale il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare la salute e sicurezza del lavoratore, sul posto di lavoro, anche in presenza di problemi di stress correlati al lavoro, in quanto essi indicano un rischio lavorativo rilevante.

Va adeguato l'importo dell'indennità lavoro notturno per il personale viaggiante sviluppandolo in misura percentuale rispetto la retribuzione.

Ambiente di Lavoro e Sicurezza del Lavoro

Si richiede di garantire ai lavoratori / lavoratrici migranti le conoscenze delle norme di sicurezza sul lavoro, il loro aggiornamento e la predisposizione di materiali informativi, in lingua a loro comprensibile (diversa dall'italiano) fornito dall'azienda.

In relazione alla sempre maggiore articolazione delle norme e all'importanza che deve avere la sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiede di elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza con la seguente modulazione:

- . 24 ore nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;
- . 40 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- . 60 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 15 a 200 dipendenti;
- . 80 ore nelle aziende o unità produttive che occupano oltre i 200 dipendenti.

Considerando la formazione in materia quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, vanno individuati nel CCNL minimi formativi da introdursi per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori / lavoratrici di prima occupazione, con possibilità di integrazione in relazione ai rischi specifici nel secondo livello di contrattazione.

In applicazione dell'art. 49 *del Testo Unico*, nei centri intermodali e presso le altre realtà produttive del settore con rischi da interferenza che potranno essere individuate a livello di contrattazione territoriale, secondo criteri da definirsi nel CCNL, viene istituita la figura del rappresentante di sito produttivo. Il CCNL dovrà definirne le attribuzioni, la formazione minima, le agibilità, le modalità di finanziamento delle attività.

Inoltre, vanno definite le modalità operative del RLST, qualora non sia stato individuato il rappresentante dei lavoratori / lavoratrici di sito produttivo.

Aumenti Economici

Si chiede per il triennio 1 settembre 2008 - 31 agosto 2011, anche in considerazione della necessità di effettuare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari e quello relativo al lungo periodo di vacanza contrattuale intercorso, un aumento delle retribuzione mensile al parametro medio di 162 euro.

Le parti si incontreranno all'inizio del 3° anno di vigenza del CCNL per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata ed eventualmente definiranno tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti.

Prot. N. 172/09

Roma, 14 dicembre 2009

OGGETTO : Invio Piattaforma CCNL

Raccomandata A/R
anticipata per e-mail

Spett.li

**Aite
Aiti
Ancst-Legacoop
Anita
Ansep Unitam
Assoespressi
Assologistica
Asstri
Claai
Confartigianato Trasporti
Confetra
Conftrasporto-Fai-Federlogistica-
Federtraslochi-Unitai
Federlavoro e Sservizi-CCI
Fedespedi
Fedit
Fiap/l
Fiap/m
Fita-Cna
Produzione e serv.lav.-agci
Sna-Casartigiani
Unicoop**

Loro Sedi

La scrivente federazione è ad inviarvi la Piattaforma per il rinnovo del CCNL logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Siamo convinti che l'obiettivo comune dovrà essere l'impegno a perseguire condizioni di competitività e produttività delle imprese, ma al contempo dovrà creare le condizioni per lo sviluppo dei fattori dell'occupabilità e il miglioramento di vita per tutti i lavoratori.

Lo sviluppo del modello partecipativo può consentire, a nostro avviso, una nuova stagione di relazioni industriali più collaborativa, creando condizioni positive sia per i lavoratori che per le imprese.

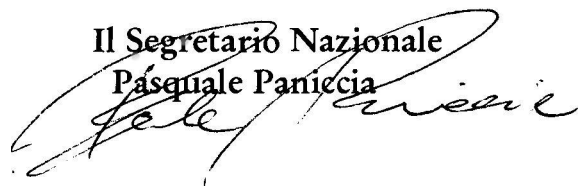
Il coinvolgimento dei lavoratori sugli obiettivi delle aziende e la partecipazione attraverso la contrattazione di 2° livello, costituiscono insieme alla bilateralità e al "welfare" contrattuale, punti innovativi e fondamentali.

L'apertura della fase negoziale potrà consentire a tutti noi di ricercare in tempi brevi un'intesa unitaria, nell'interesse dei lavoratori, delle imprese e del sistema Paese.

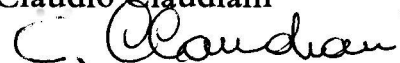
In attesa di una vostra convocazione, con l'occasione,

Distinti saluti.

Il Segretario Nazionale
Pasquale Panicea



Il Segretario Generale
Claudio Claudiani





SEGRETERIA NAZIONALE

Area Contrattuale autotrasporto merci/logistica



**Piattaforma CCNL 2008-2011
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE**

Roma, 9 dicembre 2009

Premessa

In assenza di una politica nazionale dei trasporti e della logistica, il sistema non può che rimanere senza regole e quindi senza un vero riferimento per le diverse modalità di trasporto.

Il liberismo più sfrenato sommato alla competizione dei Paesi Europei con minor costo del lavoro e con i grandi committenti (spedizionieri) con assetti societari in mano ad un azionariato internazionale, stanno scaricando tutti i costi e le diseconomie sul fattore sociale: ambiente, sicurezza ed occupazione.

Il tentativo di riequilibrio modale è tragicamente naufragato per l'inconsistenza strutturale (ultimo miglio). Infatti, tra il trasporto ferro-gomma e gomma-mare continua ad essere persistente l'impossibilità di fare vera intermodalità.

Le scelte dei governi negli ultimi decenni, per il settore dell'area dell'autotrasporto, non hanno dato una vera risposta. Si sono limitati ad interventi a pioggia che hanno risolto esclusivamente problemi di consenso di chi poteva fare la voce più grossa, ma non hanno risolto i veri problemi strutturali che continuano ad essere sempre tutti drammaticamente presenti.

Mancando una politica unitaria di trasporto, il mercato si è difeso come ha potuto. Ogni azienda o gruppo industriale ha tentato di ricercare la propria soluzione individuale, creando gravi diseconomie, spesso in contrasto ed in alternativa spregiudicata con gli altri concorrenti.

Per non parlare dei cosiddetti padroncini e cooperative di piccole dimensioni, in mano a logiche distorte, inconcepibili per un paese industrializzato come il nostro.

Inutile ripetere che è assolutamente necessario un serio intervento del Governo in favore di politiche di riorganizzazione e di rilancio del settore.

Per quanto ci riguarda proveremo, proprio nel rinnovo del CCNL, a tentare di costruire con le associazioni datoriali un percorso che tenda ad unificare i costi del

lavoro, la sicurezza, e tutte le sinergie necessarie per poter premiare il lavoro e tutte quelle aziende che vogliono rimanere nella legalità e nel rispetto delle regole. A tal proposito è utile ricordare che nell'evoluzione dell'attività della logistica, sempre di più prende ruolo il servizio alla merce e quindi è necessario considerare di inserire il termine "Servizi" nella intestazione contrattuale.

L'esperienza dell'Accordo del 3 aprile 2008 sui tempi di lavoro degli autisti è stato un momento di concertazione che ha favorito la costruzione di un percorso che avrebbe dovuto implementare il rispetto delle regole.

In realtà la crisi del settore non ha prodotto i risultati sperati e quindi la sola leva contrattuale non è sufficiente se non intervengono controlli e sanzioni per ripristinare la legalità.

Essendo tutta la filiera ormai pervasa dagli aspetti deteriori del mercato anche l'ultimo anello, cioè il facchinaggio, non può essere che in piena crisi.

Infatti il sistema è quasi completamente in mano a cooperative cosiddette spurie, dove non si rispetta il CCNL e spesso c'è la totale evasione contributiva.

Le cooperative che tentano di essere regolari, rischiano di essere espulse dal mercato.

Il tentativo di inserire il registro delle imprese di facchinaggio sommato a quello sulle liberalizzazioni ha prodotto un tragico nulla di fatto.

Noi crediamo che la soluzione possa essere trovata tra le parti nel rinnovo del CCNL, con una clausola sociale che determini le tutele per tutti i soggetti interessati.

Relazioni Industriali

La gestione delle Relazioni Sindacali comprende l'insieme dei processi che concorrono a regolare i rapporti tra l'impresa e le organizzazioni sindacali e deve essere finalizzato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficienza e efficacia dell'attività dell'impresa.

Le relazioni tra le parti devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulle terziazioni con particolare riguardo alle cooperative, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro.

In particolare la scomposizione dei tradizionali cicli produttivi, il fenomeno massiccio di terziazioni, la crescita del fenomeno delle cooperative spurie e la crescita del lavoro irregolare impongono da una parte la previsione di un'informativa ed un confronto preventivo che interessi l'insieme del ciclo produttivo di tutte le attività dell'azienda e dall'altra un necessario vincolo, per il ricorso alla terziazione, a requisiti imprescindibili quali l'applicazione e rispetto di questo CCNL, degli accordi sottoscritti dalle OO.SS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le Centrali Cooperative, nonché il rispetto delle norme di sicurezza e degli adempimenti di legge.

Le relazioni sindacali devono articolarsi su diverse fasi che prevedano un livello di informazione preventiva, consultazione e verifica, contrattazione, in base alle diverse e specifiche tematiche e recepire quanto previsto dal Dlgs n. 25 del 6 febbraio 2007.

Occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica dei rinnovi del CCNL e dei contratti aziendali. Il settore, infatti, è stato caratterizzato nel passato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale.

Il recupero economico per i lavoratori deve avvenire dalla data di scadenza del precedente con il superamento dell'I.V.C. e dell'una tantum.

Ciò detto il nuovo assetto contrattuale del 22/1/09 sostituisce il modello degli assetti contrattuali che derivava dal "Protocollo sulla Politica dei redditi e dell'occupazione, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993.

Con tale accordo di fatto si supera la durata quadriennale del CCNL per la parte normativa e biennale per quella economica, prevedendo una durata complessiva di tre anni, con la finalità di meglio garantire le retribuzioni ai lavoratori, maggiormente attinente all'inflazione realisticamente prevedibile ed allo stesso tempo di consentire che la contrattazione di secondo livello non risulti limitata dalla contemporaneità dei tempi del negoziato.

Sulla base del nuovo assetto contrattuale, prevediamo, pertanto, una durata triennale per la parte normativa e retributiva, con verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, nonché un rafforzamento concreto della contrattazione di secondo livello al fine di incrementare salari, produttività ed efficienza.

Armonizzazione

L'armonizzare del CCNL, in un unico testo contrattuale, dovrà prevedere le seguenti materie:

- Relazioni Industriali e Sindacali;
- Contrattazione di 2° livello;
- Inquadramento e scala parametrica;
- Orario e mercato del lavoro;
- Retribuzione contrattuale e divisori giornalieri ed orari;
- Terziarizzazioni ed appalti;
- previdenza complementare;
- Malattia, infortunio, maternità, pari opportunità, salute e sicurezza, molestie sessuali;
- Salute e sicurezza, mobbing

Le attuali due “parti speciali”, che potranno essere incrementate con normative specifiche riguardanti i “soci lavoratori” di cooperative ed il settore artigiano, dovranno invece normare le specificità.

Contrattazione di secondo livello

Va assegnato al livello aziendale tutta la gestione degli orari e delle flessibilità, essendo tale ambito l'unico in grado di analizzare e temperare le diverse esigenze tra le necessità produttive, la qualità della vita dei lavoratori nonché le verifiche normative e gli accordi integrativi in materia di sicurezza e salute.

Va integrato il livello territoriale con la previsione di specifici compiti in merito alla verifica dei processi di esternalizzazione ed utilizzo di cooperative, al fine di garantire il rispetto degli impegni assunti dalle parti.

In tale ambito, con l'obiettivo di favorire la contrattazione economica di 2° livello, va trasformata la previsione di cui all'articolo 38 del vigente CCNL, attraverso

l'introduzione dell'elemento perequativo di garanzia da corrispondere a tutti i lavoratori per i quali non è stata effettuata la contrattazione di 2° livello. Il valore dell'elemento perequativo di garanzia è fissato al 3% del minimo conglobato.

E' necessario, inoltre, che vengano rese strutturali e incrementate le misure di defiscalizzazione e decontribuzione a favore del salario variabile.

Il CCNL dovrà poi demandare alla contrattazione di secondo livello un ruolo fondamentale sull'applicabilità e utilizzo delle flessibilità ancorché previste nel CCNL stesso.

Vanno rafforzate e qualificate le relazioni bilaterali in quanto strumento importante al servizio della contrattazione, attraverso un miglioramento del welfare contrattuale.

Ente Bilaterale

La crescita del settore trasporto merci e logistica, impone assolutamente di prevedere l'istituzione di un ente bilaterale nazionale finanziato da aziende e lavoratori, in grado di fornire un vero supporto alla contrattazione avendo i seguenti compiti:

1. analisi fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;
2. interventi a favore del personale autista a cui sia sospesa o ritirata la patente di guida;
3. interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche, dove gli ammortizzatori sociali tradizionali non sono sufficienti a gestire i processi di riorganizzazione e/o crisi aziendale;
4. riqualificazione;
5. promozione di aiuti alle imprese che si innovano (innovazione tecnologica);
6. verifica dell'andamento sulla stabilità occupazionale;
7. formazione continua a garanzia della sicurezza, della efficienza e della qualità del servizio;
8. il sostegno e l'integrazione delle tutele minime (malattia, infortuni, assenze obbligate) dove non previste;
9. Assistenza sanitaria integrativa;

Le disposizioni contrattuali dovranno prevedere le modalità di costituzione dell'Ente e le materie di competenza.

Previdenza complementare

Prevedere il rafforzamento della previdenza integrativa con l'aumento e l'estensione del contributo a carico dell'azienda a beneficio di tutti i lavoratori del settore.

Parte Economica

Il contratto nazionale, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

In conformità con quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 22 Gennaio 2009, al fine di garantire il potere d'acquisto dei salari dei lavoratori dell'area Logistica, Trasporti e servizi, verrà preso a riferimento l'I.P.C.A. al fine di determinare l'incremento economico.

Tale aumento andrà calcolato sulla base retributiva di riferimento definita dalle parti secondo quanto previsto all'accordo interconfederale vigente e tenendo conto della retribuzione globale di fatto.

Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici le parti si incontreranno all'inizio del 3° anno di vigenza del CCNL per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata ed apportare ulteriori integrazioni, ed inoltre verranno definiti tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti.

L'aumento dei minimi tabellari, pattuito in sede di rinnovo del CCNL, avrà comunque decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del CCNL rinnovato.

Appalti, Cambio di appalto e Terziarizzazioni

Come si diceva precedentemente, a tratto generale, si avverte la necessità di meglio regolare il sistema delle terziarizzazioni.

La crescita del lavoro irregolare riscontrato nelle varie funzioni ispettive, le diffuse forme di illegalità e caporalato, il mancato rispetto del CCNL, mai come in questo momento di congiuntura economica negativa determinano una condizione di precarizzazione del lavoro stabile e qualificato.

In pratica deve essere adottata una clausola esclusiva preliminare per la partecipazione alle offerte da parte dei fornitori di servizio in regime di appalto inserendo elementi tecnico-qualitativi in materia contrattuale contributiva e degli adempimenti di legge, di sicurezza sul lavoro, di applicazione e rispetto di questo CCNL e degli integrativi anche nei confronti dei soci lavoratori.

Non è pertanto rinviabile l'introduzione di norme vincolanti per le imprese committenti e per le imprese/consorzi/cooperative fornitrici di servizio in regime di appalto.

Tali requisiti devono essere estesi anche ad eventuali imprese/cooperative/consorzi che operano in regime di sub-appalto e qualora venissero meno in corso d'opera, l'impresa committente deve rescindere il contratto di fornitura.

Pertanto si richiede di formulare l'articolo 42 bis (clausola sociale) secondo quanto sotto riportato:

In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova ed alle medesime condizioni contrattuali (anzianità e livello) degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, etc;

Inoltre, si propone di inviare un avviso comune al Ministero del lavoro affinché introduca una norma che escluda, nei casi di cambio di appalto, la possibilità di ricorrere all'iscrizione nelle liste di mobilità al fine di scongiurare il ricorso a tale prassi solamente al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste.

Infine, vanno ricercate soluzioni negoziali in grado di permettere un reale controllo sul rispetto dei versamenti contributivi da parte delle cooperative.

L'insieme delle nuove norme dovrà essere applicato ad ogni cambio di cooperativa/appalto al fine di evitare il ricorso all'utilizzo di consorzi allo scopo di aggirare le norme contrattuali.

Classificazione

Si rende necessario correggere la distorsione creatasi con la definizione del minimo conglobato che ha inquadrato tutto il personale nell'ambito di 56 punti parametrali e innovare la classificazione con una scala tarata da 100 a 180.

I 24 punti parametrali in più andranno distribuito tra i vari livelli.

Malattia infortunio sul lavoro

Prevedere in caso di infortunio sul lavoro la corresponsione del 100% della retribuzione netta di fatto fino a guarigione avvenuta.

Ambiente di lavoro e Sicurezza del lavoro

Si richiede di garantire ai lavoratori migranti le conoscenze delle norme di sicurezza sul lavoro, il loro aggiornamento e la predisposizione di materiali informativi, in lingua a loro comprensibile (diversa dall'italiano) fornito dall'azienda.

In relazione alla sempre maggiore articolazione delle norme e all'importanza che deve avere la sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiede di elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza.

Considerando la formazione in materia quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, vanno individuati nel CCNL minimi formativi da introdursi per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori di prima occupazione, con possibilità di integrazione in relazione ai rischi specifici nel secondo livello di contrattazione.

Interruzione e sospensione dal lavoro

Si richiede che in caso di sospensione della patente, il lavoratore, su sua richiesta, possa accedere ad un periodo di aspettativa di durata non superiore a 10 mesi.

Pari opportunità

Si richiede di inserire la possibilità di usufruire di un orario flessibile in ingresso e in uscita per le lavoratrici madri e i lavoratori padri con figli al di sotto dei tre anni.

Si richiede di inserire la possibilità per le lavoratrici madri e i lavoratori padri con figli di età inferiore ai tre anni, di recuperare, su loro richiesta, le eventuali ore di straordinario effettuate con riposi compensativi.

Mercato del Lavoro - Orario di Lavoro - Parte Normativa

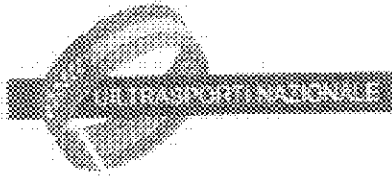
Rivedere la normativa contrattuale alla luce delle modifiche legislative in materia di mercato del lavoro; in quest'ambito va analizzato il reale utilizzo di contratti a tempo determinato procedendo ad una riduzione dell'aliquota massima prevista dal CCNL.

Va definita un'apposita normativa relativa al recupero danni, inserendo modalità e tetti massimi di rivalsa.

Va incrementata la percentuale di maggiorazione delle ore di lavoro supplementare effettuato dal personale part-time.

Per quanto attiene la figura dell'autista va modificata la norma sull'individuazione dell'orario discontinuo attraverso la previsione che tale facoltà sia esercitabile solamente attraverso accordi sindacali aziendali.

Infine, la gestione degli orari deve vedere momenti di confronto a livello aziendale / unità produttiva attraverso un rafforzamento di quanto previsto dall'articolo 9.



Data ... 01 dicembre 2009

Servizio SEGRETERIA NAZIONALE

Protocollo 1196 /09/CT/sp

Alle Federazioni Nazionali
Trasporto merci e Logistica

**Oggetto: Piattaforma rinnovo CCNL “Logistica
trasporto Merci e Spedizioni”**

Vi rimettiamo, in allegato la piattaforma in oggetto approvata dalle assemblee dei lavoratori e dall'attivo dei quadri e delegati della ns. Organizzazione.

Distinti saluti

Il Segretario Nazionale
Claudio Tarlazzi



UILTRASPORTI

Piattaforma per il Rinnovo del CCNL

“Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni”

Premessa

La persistente mancanza di una vera politica nazionale dei trasporti e della logistica ha prodotto un sistema disarticolato e squilibrato tra le diverse modalità di trasporto, con costi complessivi per il Paese sul piano dell'inefficienza, dell'ambiente e dell'occupazione.

L'ipotesi di un riequilibrio modale ha dovuto scontare il fatto che i sistemi intermodali ferro-gomma e gomma-mare, non rispondendo a strategie nazionali, risultano essere troppo limitati per essere considerati un'alternativa efficace.

Inoltre, le più recenti scelte del Governo in merito agli incentivi per il settore dell'autotrasporto non rispondono ad una strategia definita volta ad incentivare il dimensionamento delle aziende, ma piuttosto a logiche legate all'emergenza e al consenso.

Per il settore della logistica, poi, non è mai stato avviato un percorso di valorizzazione, contrariamente a quanto hanno invece fatto altri paesi come la Germania che di questo segmento ne hanno fatto un punto di forza dell'economia nazionale.

Conseguentemente oltre a pagare per scelte non fatte dal punto di vista infrastrutturale e di politica industriale, nel settore dei servizi di logistica e trasporto si è rinunciato alla gestione organizzativa del flusso delle merci, per lo più in mano a grandi gruppi stranieri che affidano la sub fornitura della movimentazione delle merci ad un sistema d'impresе di trasporto parcellizzato, ad una gran massa di "padroncini" ed a cooperative di piccole dimensioni prive di adeguato potere negoziale.

Per quanto sopra, è assolutamente necessario sollecitare il Governo su politiche di riorganizzazione e rilancio del settore, gravato da una quotidiana guerra con le emergenze che mettono a rischio la sopravvivenza delle imprese.

Il rinnovo del Ccnl avviene in un contesto di grandi modifiche delle normative, di riorganizzazioni aziendali e dei modelli societari.

Il rinnovo pertanto rappresenta l'occasione per riaffermare e consolidare la scelta fatta sulla ricomposizione contrattuale dell'intero ciclo della movimentazione delle merci, il cui fine era e rimane tuttora volto a un'omogeneizzazione dei diritti dei lavoratori e del costo del lavoro, con una strategia che propone un impianto di relazioni industriali e una impostazione contrattuale funzionale a favorire la ristrutturazione delle imprese e l'innovazione nei processi produttivi e nel contempo per garantire la tutela e la valorizzazione del lavoro e assicurarne la partecipazione consapevole all'evoluzione del sistema.

Tutto ciò diventa prioritario per regolare una competizione sempre più accesa tra le diverse aziende che operano sullo stesso segmento del mercato e per superare le inefficienze che non hanno consentito di raggiungere il risultato che ci si era prefissi.

A questo fine è necessario introdurre ulteriori regole per garantire la presenza e il consolidamento d'impresе strutturate che hanno fatto della qualità l'arma vincente della sfida per la competizione e per evitare che la concorrenza si sviluppi principalmente sul

costo del lavoro, con ripercussioni molto negative per la qualità del servizio prestato e, soprattutto, per la sicurezza.

L'Accordo del 3 aprile 2008, sulla base del D.234/07 sui tempi di lavoro degli autisti va in questa direzione e scongiura la destrutturazione delle aziende del settore a favore dei lavoratori autonomi, ma soprattutto del lavoro nero e atipico, già ampiamente diffuso, sul quale la sola leva dell'unificazione contrattuale non è sufficiente a garantire il rispetto delle regole, se non intervengono efficaci controlli e sanzioni in grado di ripristinare la legalità.

Come il comparto del trasporto merci, anche il comparto del facchinaggio è caratterizzato, in misura crescente, da un diffuso ricorso a pratiche elusive e da una forte presenza di lavoro irregolare che sta producendo effetti gravi sulle cooperative regolari e sui lavoratori.

E' ampiamente diffusa, infatti, la presenza di cooperative spurie che sistematicamente violano le normative sul lavoro, fanno ricorso al lavoro nero, eludono la contribuzione previdenziale e violano l'applicazione del contratto di lavoro, con l'unico obiettivo di abbattere drasticamente il costo del personale.

Il rischio per le Cooperative regolari è di essere espulse dal mercato dalle Cooperative spurie e, per le imprese committenti, di essere chiamate a rispondere in solido delle irregolarità da queste prodotte.

Anche l'entrata in vigore del Decreto 221/03, peraltro depotenziato pesantemente dal decreto Bersani sulle liberalizzazioni, relativamente al funzionamento del registro sulle imprese di facchinaggio è risultato inefficace rispetto alla crescita dell'irregolarità del settore,

In questo scenario di dumping contrattuale e di appalti concessi al massimo ribasso, il rinnovo del CCNL deve essere l'occasione per riproporre, ma soprattutto realizzare nella pratica quelle regole minime che consentono di salvaguardare diritti e tutele, qualità e professionalità.

In tal senso, non è più rinviabile un patto, quale elemento fondante di questo rinnovo, che vincoli tutti gli operatori del settore ad applicare e a pretendere l'applicazione da parte degli appaltatori, di questo CCNL.

A tal fine va implementato il processo di unificazione contrattuale procedendo, da un lato, alla definizione di un contratto che riunificando l'intero ciclo produttivo, si proponga di dare copertura all'insieme dei lavoratori coinvolti nella logistica, spedizione e movimentazione delle merci e tutti i servizi accessori a tali fasi, dall'altro lato ad una puntuale individuazione delle materie che devono rappresentare la "parte comune" del contratto, immaginando per le restanti tematiche la possibilità di sviluppare ulteriormente "finestre" contrattuali specifiche in grado di meglio rappresentare singole specificità produttive/organizzative.

Pertanto, il rinnovo del contratto dovrà prevedere ad armonizzare in un unico testo contrattuale le seguenti materie:

- Relazioni Industriali e Sindacali;
- Contrattazione di 2° livello;
- Inquadramento e scala parametrica;
- Orario e mercato del lavoro;
- Retribuzione contrattuale e divisori giornalieri ed orari;
- Terziarizzazioni ed appalti;
- previdenza complementare;
- Malattia, infortunio, maternità, pari opportunità, salute e sicurezza, molestie sessuali;
- Salute e sicurezza, mobbing

Per quanto riguarda le specificità dei "soci lavoratori" di cooperative e del settore artigiano, potranno essere introdotte opportune distinzioni nelle "parti speciali".

Ciò detto, il nuovo assetto contrattuale del 22/1/09 sostituisce il modello degli assetti contrattuali che derivava dal "Protocollo sulla Politica dei redditi e dell'occupazione, sugli

assetto contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993.

Con tale Accordo di fatto si supera la durata quadriennale del CCNL per la parte normativa e biennale per quella economica, così come la durata quadriennale dei contratti di 2° livello, prevedendo una durata complessiva di tre anni, con la finalità di meglio garantire retribuzioni ai lavoratori più attinenti all’inflazione realisticamente prevedibile ed allo stesso tempo di consentire che la contrattazione di secondo livello non risulti limitata dalla contemporaneità dei tempi del negoziato.

Sulla base del nuovo assetto contrattuale, prevediamo, pertanto, una durata triennale per la parte normativa e retributiva, con recupero all’interno della vigenza del contratto di eventuali scostamenti tra l’inflazione prevista e quella che sarà registrata, nonché un rafforzamento concreto della contrattazione di secondo livello al fine di incrementare salari, produttività ed efficienza.

Infine, occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica dei rinnovi del Ccnl e dei contratti aziendali. Il settore, infatti, è caratterizzato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale e gli strumenti dell’IVC e dell’una tantum si sono dimostrati inadeguati ai fini del recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.

Pertanto, va introdotto, nel rinnovo contrattuale, un importo economico di incremento dei minimi contrattuali da erogare automaticamente nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza.

Relazioni Industriali e contrattazione di 2° livello

La gestione delle Relazioni Sindacali comprende l’insieme dei processi che concorrono a regolare i rapporti tra l’impresa e le organizzazioni sindacali e deve essere finalizzato a contemperare l’interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l’esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficienza e efficacia dell’attività dell’impresa.

Le relazioni tra le parti devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulle terziazioni con particolare riguardo alle cooperative, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro.

In particolare la scomposizione dei tradizionali cicli produttivi, il fenomeno massiccio di terziazioni, la crescita del fenomeno delle cooperative spurie e la crescita del lavoro irregolare impongono da una parte la previsione di un'informativa ed un confronto preventivo che interessi l'insieme del ciclo produttivo di tutte le attività dell'azienda e dall'altra un necessario vincolo, per il ricorso alla terziazione, a requisiti imprescindibili quali l'applicazione e rispetto di questo CCNL, degli accordi sottoscritti dalle OO.SS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le Centrali Cooperative, nonché il rispetto delle norme di sicurezza e degli adempimenti di legge.

Le relazioni sindacali devono articolarsi su diverse fasi che prevedano un livello di informazione preventiva, consultazione e verifica, contrattazione, in base alle diverse e specifiche tematiche.

In particolare va rafforzata la previsione contrattuale di un coinvolgimento del sindacato nella gestione aziendale anche attraverso l'inserimento di quanto previsto dal Decreto 25/2007.

Inoltre, va assegnato al livello aziendale tutta la gestione degli orari e delle flessibilità, essendo tale ambito l'unico in grado di analizzare e temperare le diverse esigenze tra le necessità produttive, la qualità della vita dei lavoratori nonché le verifiche normative e gli accordi integrativi in materia di sicurezza e salute.

Va integrato il livello territoriale con la previsione di specifici compiti in merito alla verifica dei processi di esternalizzazione ed utilizzo di cooperative, al fine di garantire il rispetto degli impegni assunti dalle parti.

In tale ambito, con l'obiettivo di favorire la contrattazione economica di 2° livello, va trasformata la previsione di cui all'articolo 38 del vigente CCNL, attraverso l'introduzione di un elemento minimo di garanzia da corrispondere a tutti i lavoratori per i quali non è stata effettuata la contrattazione di 2° livello. Il valore dell'elemento di garanzia è fissato al 3% del minimo conglobato.

Infine, vanno rafforzate e qualificate le relazioni bilaterali in quanto strumento importante al servizio della contrattazione, attraverso un miglioramento del welfare contrattuale.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

La crescita del settore e le sue particolari dinamiche impongono di sviluppare strumenti di “bilateralità” in grado di fornire supporto alla contrattazione. In particolare appare opportuno istituire un Ente Bilaterale Nazionale, finanziato dalle aziende e dai lavoratori, cui assegnare i seguenti compiti:

- Analisi bisogni formativi, studi sul settore, ricerca;
- La promozione della formazione finalizzata alla riqualificazione del personale;
- andamento dell’occupazione, con particolare riferimento alle ricadute occupazionali connesse all’utilizzo delle flessibilità di contratto e di prestazione e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- Interventi a favore del personale autista cui sia sospesa / ritirata la patente;
- Integrazione del reddito per figure specifiche per le quali gli ammortizzatori sociali tradizionali rappresentino uno strumento non sufficiente a gestire processi di riorganizzazione e/o crisi aziendale;
- Osservatorio in materia di sicurezza e salute sul lavoro anche in rapporto alle problematiche della sicurezza stradale;

Le disposizioni contrattuali dovranno prevedere le modalità di costituzione dell’Ente e le materie di competenza.

Inoltre, vista l’evoluzione delle coperture sanitarie pubbliche, si richiede l’istituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa con quota a carico delle aziende.

Infine, va rafforzata la previdenza integrativa con l’aumento e l’estensione del contributo a carico delle aziende a beneficio di tutti i lavoratori del settore.

Appalti, Cambio di Appalto e Terziarizzazioni.

L'evoluzione normativa in tema di responsabilità in solido sul lavoro gestito attraverso appalti e/o esternalizzazioni impongono scelte condivise in grado di garantire diritti e salari dei lavoratori ed evitare potenziali contenziosi con le aziende committenti in grado di minarne la capacità finanziaria.

A tratto generale si avverte la necessità di meglio regolare il sistema delle terziarizzazioni. La crescita del lavoro irregolare riscontrato nelle varie funzioni ispettive, le diffuse forme di illegalità e caporalato, il mancato rispetto del CCNL, mai come in questo momento di congiuntura economica negativa determinano una condizione di precarizzazione del lavoro stabile e qualificato.

Inoltre, le aziende che utilizzano cooperative e/o aziende, per la fornitura di servizi, non in regola con la normativa legislativa e quella contrattuale mettono in essere un "dumping" economico sleale, che mette in difficoltà le aziende rispettose delle regole.

In pratica deve essere adottata una clausola esclusiva preliminare per la partecipazione alle offerte da parte dei fornitori di servizio in regime di appalto inserendo elementi tecnico-qualitativi in materia contrattuale contributiva e degli adempimenti di legge, di sicurezza sul lavoro con analisi dei costi relativi, di applicazione e rispetto di questo CCNL anche nei confronti dei soci lavoratori.

Non è pertanto rinviabile l'introduzione di norme vincolanti per le imprese committenti e per le imprese/consorzi/cooperative fornitrici di servizio in regime di appalto.

Tali requisiti devono essere estesi anche ad eventuali imprese/cooperative/consorzi che operano in regime di sub-appalto e qualora venissero meno in corso d'opera, l'impresa committente deve rescindere il contratto di fornitura.

Pertanto si richiede di formulare l'articolo 42 bis secondo quanto sotto riportato:

- In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova ed alle medesime condizioni contrattuali (anzianità e livello) degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, etc;

Inoltre, si propone di inviare un avviso comune al Ministero del lavoro affinché introduca una norma che escluda, nei casi di cambio di appalto, la possibilità di ricorrere all'iscrizione nelle liste di mobilità al fine di scongiurare il ricorso a tale prassi solamente al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste.

Infine, vanno ricercate soluzioni negoziali in grado di permettere un reale controllo sul rispetto dei versamenti contributivi da parte delle cooperative.

L'insieme delle nuove norme dovrà essere applicato ad ogni cambio di cooperativa al fine di evitare il ricorso all'utilizzo di consorzi allo scopo di aggirare le norme contrattuali.

Classificazione

E' necessario intervenire sulla scala parametrica al fine di correggere la distorsione, creata con la definizione del minimo conglobato, che ha inquadrato tutto il personale nell'ambito di 56 punti parametrici.

La nuova scala parametrica dovrà attestarsi su un range 100 – 180.

I 24 punti parametrici in più andranno distribuiti tra i vari livelli.

Ridefinire, semplificando, le aree professionali e i profili professionali, con una valutazione sulla definizione di 3 aree professionali che si riconoscono in un'unica scala parametrica distribuita su 7 livelli professionali e 9 retributivi.

Mercato del Lavoro e Parte Normativa

Rivedere la normativa contrattuale alla luce delle modifiche legislative in materia di mercato del lavoro; in quest'ambito va analizzato il reale utilizzo di contratti a tempo determinato procedendo ad una riduzione dell'aliquota massima prevista dal CCNL.

Va definita un'apposita normativa relativa al recupero danni, inserendo modalità e tetti massimi di rivalsa.

Va incrementata la percentuale di maggiorazione delle ore di lavoro supplementare effettuato dal personale part time

Malattia e infortunio sul lavoro

Prevedere in caso di infortunio sul lavoro la corresponsione del 100% della retribuzione di fatto sino a guarigione avvenuta.

Ambiente di Lavoro e Sicurezza del Lavoro

Si richiede di garantire ai lavoratori migranti le conoscenze delle norme di sicurezza sul lavoro, il loro aggiornamento e la predisposizione di materiali informativi, in lingua a loro comprensibile (diversa dall'italiano) fornito dall'azienda.

In relazione alla sempre maggiore articolazione delle norme e all'importanza che deve avere la sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiede di elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza con la seguente modulazione:

- 24 ore nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;
- 40 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 60 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 15 a 200 dipendenti;
- 80 ore nelle aziende o unità produttive che occupano oltre i 200 dipendenti.

Considerando la formazione in materia quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, vanno individuati nel CCNL minimi formativi da introdursi per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori di prima occupazione, con possibilità di integrazione in relazione ai rischi specifici nel secondo livello di contrattazione.

In applicazione dell'art. 49 del Testo Unico, nei centri intermodali e presso le altre realtà produttive del settore con rischi da interferenza che potranno essere individuate a livello di contrattazione territoriale, secondo criteri da definirsi nel CCNL, viene istituita la figura del rappresentante di sito produttivo. Il CCNL dovrà definirne le attribuzioni, la formazione minima, le agibilità, le modalità di finanziamento delle attività.

Inoltre, vanno definite le modalità operative del RLST, qualora non sia stato individuato il rappresentante dei lavoratori di sito produttivo.

Andranno definite modalità e procedure tese a garantire ai lavoratori non italiani la conoscenza delle norme per la sicurezza sul lavoro, la loro formazione, informazione e addestramento, nella propria lingua madre.

Retribuzione contrattuale

Il contratto nazionale, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

In questo quadro, al fine del miglioramento del potere d'acquisto della retribuzione, vanno superati gli attuali parametri dell'inflazione programmata dal Governo, prendendo a riferimento l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Per il triennio 1 settembre 2008 - 31 agosto 2011 si richiede un aumento della retribuzione mensile al parametro medio (3° livello super) di € 145 sulla base degli indici previsionali IPCA e sulla base del recupero del periodo di vacanza contrattuale.