confetra

Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica
00198 Roma - via Panama 62 – tel.068559151-3337909556 - fax 068415576
e-mail: confetra@confetra.com - http://www.confetra.com

Roma, 28 giugno 2019

Circolare n. 123/2019

Oggetto: Lavoro – CCNL logistica, trasporto e spedizione – Piattaforma sindacale per il rinnovo presentata il 27 giugno 2019.

Il sindacato ha presentato la piattaforma per il rinnovo del CCNL dipendenti che scadrà a fine anno chiedendo l'avvio delle trattative. Come indicato nelle *Premesse* la piattaforma intende affrontare i profondi cambiamenti derivanti dai processi di innovazione legati all'evoluzione tecnologica (digitalizzazione, robotica, gestione big data, ecc.), all'evoluzione del mercato (accrescimento del volume delle imprese attraverso concentrazione di attività e percorsi di insourcing) e all'evoluzione socio culturale (maggiore sensibilità verso il consumo di risorse e l'impatto energetico ambientale). Secondo il sindacato questi processi andrebbero affrontati anche rafforzando la funzione del CCNL *quale contenitore di regole condivise e inderogabili e strumento di contrasto a fenomeni di illegalità.*

Nel passare ad illustrare le principali richieste avanzate dal sindacato si fa osservare come sulla trattativa che andrà ad aprirsi potrebbero pesare, oltre alla congiuntura economica non favorevole e all'oggettiva complessità degli interessi in gioco, anche le possibili ricadute derivanti dall'annunciata introduzione, se confermata, del salario minimo legale.

Appalti – Il sindacato chiede di rafforzare quanto già previsto attualmente dall'art.42 del CCNL al fine di garantire in particolare il rispetto del divieto di subappalto e l'assegnazione di appalti nei confronti delle sole imprese che applichino integralmente lo stesso CCNL. Inoltre andrebbe resa cogente per tutti i lavoratori del settore la *clausola sociale* introdotta dal precedente rinnovo in caso di cambi di appalto assicurando, a tutti coloro che saranno assunti dall'impresa subentrante, il mantenimento in caso di licenziamento illegittimo delle vecchie regole previste dall'art.18 dello Statuto dei lavoratori. Come è noto, in base al citato art.42, attualmente tale mantenimento scatta unicamente per gli occupati prima del 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del Jobs Act).
Infine il sindacato sottolinea la necessità di un'azione congiunta con il mondo datoriale per richiedere al Governo la riattivazione del *Tavolo della Legalità* negli appalti che definisca un Protocollo sulla materia nel quale siano contenute anche misure volte a *favorire e supportare i processi di outplacement* e di *second life al fine di evitare rilevanti impatti occupazionali*.

Autotrasporto – Il sindacato sollecita l'impegno di tutte le forze in campo per contrastare i fenomeni di dumping sociale prodotti dal ricorso al distacco transnazionale e all'utilizzo di manodopera acquisita da società straniere; ciò anche al fine di favorire lo sviluppo del settore e la maggiore sicurezza della circolazione stradale. Per quanto concerne gli aspetti contrattuali il sindacato chiede di intervenire sulla *discontinuità* ritenendola non configurabile per alcune tipologie di attività (ad esempio trasporti in ADR, bisarche, ecc.); di limitare lo spostamento di parte della retribuzione verso *aree salariali decontribuite*; di rivedere le disposizioni sulla responsabilità per danni causati dal lavoratore riducendo in particolare l'importo massimo da rifondere all'impresa; di garantire all'autista condizioni confortevoli di permanenza sul mezzo; di chiarire le ulteriori attività a carico dell'autista e di normare l'intervento aziendale per sostenere i costi relativi ai rinnovi del patentino *ADR* (merci pericolose) e della *CQC* (Carta di qualificazione del conducente).

Distribuzione urbana – Il sindacato ritiene che, anche in ragione dello sviluppo del commercio elettronico, vada ulteriormente arricchita la disciplina contrattuale dei rider introdotta dall'ultimo rinnovo. In particolare andrebbe prevista una maggiore va-

lorizzazione professionale della figura anche con percorsi di formazione ed andrebbero regolati gli aspetti legati a orari, carichi di lavoro, tempistica per le consegne e copertura dei costi per il mezzo.
Infine il sindacato chiede che anche per i driver trovi applicazione la clausola sociale prevista per il personale di magazzino.

Relazioni sindacali – Viene richiesto di rafforzare il sistema di relazioni sindacali di secondo livello (aziendale e territoriale) riconsiderando le materie che sono oggetto di informazione, di confronto e di negoziazione affinché, da un lato, si realizzi una migliore tutela delle flessibilità e, dall'altro lato, si affronti il tema della *codeterminazione* col sindacato. Si richiede inoltre di rendere esigibile per tutti i lavoratori il *premio di risultato* previsto dalla contrattazione di secondo livello e di implementare i permessi e le agibilità sindacali.

Mercato del lavoro – Nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato, il sindacato chiede di rivedere la normativa contrattuale in materia di contratti a termine alla luce degli ultimi interventi normativi.

Classificazione del personale – Il sindacato intende riordinare in profondità l'attuale impianto classificatorio prevedendo in particolare lo svecchiamento delle figure esistenti, l'introduzione di passaggi di livello automatici e la configurazione di percorsi di crescita professionale che siano adeguatamente valorizzati sia sul piano dell'inquadramento che su quello economico.

Welfare aziendale – Il sindacato rivendica l'introduzione di ulteriori 3 giornate di permesso annuo retribuito che il lavoratore potrà utilizzare per far fronte ad esigenze sociali, sanitarie e familiari. Viene inoltre richiesto di disciplinare il diritto alla *disconnessione*, di implementare il ricorso ad elementi di welfare aziendale e di effettuare *un'analisi approfondita* su una numerosa lista di istituti (tra cui formazione, congedi per la malattia dei figli e per cause particolari, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, aspettativa non retribuita per volontariato, azioni per l'occupazione dei disabili, ecc.).

Bilateralità – Il sindacato ritiene necessario garantire l'effettiva obbligatorietà di adesione a Sanilog e a Ebilog da parte di tutte le aziende del settore.

Sicurezza – Viene richiesto in particolare di elevare il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nonché la quantità di permessi annui ad essi spettanti.

Formazione – Il sindacato chiede che la formazione (obbligatoria e non) diventi un elemento strutturale all'interno delle aziende e ne sia garantita la certificazione.

Cooperazione – Il sindacato ritiene necessario intervenire sulla sezione Cooperazione al fine di attuare la completa equiparazione della figura del socio lavoratore con quella del lavoratore dipendente per tutti gli aspetti inerenti al rapporto di lavoro (tra cui mensilizzazione della retribuzione, malattia e orario di lavoro). Viene inoltre richiesto di abbassare a 6 mesi (attualmente 24 mesi per i lavoratori assunti dall'1.1.2018, 18 mesi per quelli assunti dall'1.1.2019 e 12 mesi per quelli che saranno assunti dall'1.1.2020) i tempi di permanenza nel livello 6° Junior.

Aumenti economici – Il sindacato richiede per il triennio 2020/2022 *un aumento adeguato al mantenimento del potere di acquisto nonché coerente con lo sviluppo economico del settore anche in termini di produttività e di incremento dei volumi complessivi.*
Viene inoltre richiesto di rivalutare le indennità previste dal contratto, tra cui in particolare quelle di trasferta e di reperibilità, nonché di introdurre l'obbligo del ticket pasto per tutti i lavorati con prestazioni giornaliere uguali o superiori a 4 ore.

Fabio Marrocco
Codirettore

Per riferimenti confronta circ.re conf.le n. 208/2017
Allegato uno
M/cp

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

FILT CGIL Federazione Italiana Lavoratori Trasporti

FIT-CISL FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

UILTRASPORTI

Segreterie Nazionali

Roma, 27 giugno 2019

AITE
AITI
LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI
ANITA
ASSOESPRESSI
ASSOLOGISTICA
ASSOTIR
CLAAI
CONFARTIGIANATO TRASPORTI
CONFETRA
CONFTRASPORTO
FAI
CONFCOOPERATIVE LAVORO E SERVIZI
FEDERTRASLOCHI
FEDESPEDI
FEDIT
TRASPORTOUNITO FIAP
FIAP – L
FISI
FITA – CNA
AGCI SERVIZI
SNA - CASARTIGIANI
UNITAI
FEDERLOGISTICA

Prot. n. 146 /2019 /SU/TM/ar

Oggetto: Invio linee programmatiche della piattaforma contenente le proposte per il rinnovo del CCNL dei lavoratori della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 3.12.2017 e richiesta incontro

Le scriventi Organizzazioni Sindacali con la presente sono a trasmettere le linee programmatiche della piattaforma per il rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 3 dicembre 2017 in scadenza al 31.12.2019.

Le Segreterie Nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti formulano la richiesta di iniziare il confronto di merito, a partire dalla presentazione della stessa e richiedono di concordare, in tempi congrui, data e luogo di incontro per avviare la discussione.

Distinti saluti.

FILT-CGIL
(M. De Rose)

FIT/CISL
(M. Diamante)

UILTRASPORTI
(M. Odone)

FILT CGIL Federazione Italiana Lavoratori Trasporti

FIT-CISL FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

UILTRASPORTI

FEDERAZIONI NAZIONALI

LINEE PROGRAMMATICHE

DELLA

PIATTAFORMA DI RINNOVO

DEL CCNL

LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E

SPEDIZIONE

1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022

FILT CGIL Federazione Italiana Lavoratori Trasporti

FIT-CISL FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

UILTRASPORTI

UN RINNOVO CONTRATTUALE PER GOVERNARE IL CAMBIAMENTO

Il mondo del trasporto, ed in particolare quello delle merci, nell'era 4.0 vive un'ennesima rivoluzione, la cui velocità di trasformazione e i cui destini sono al momento assai incerti. L'intera produzione dei servizi e con essa, in modo molto accentuato il trasporto, in questo ultimo ventennio, ha visto l'acutizzarsi di un sistema deregolato di competizione tra imprese, tra tipologie di trasporto e tra strutture produttive e territoriali.

La ridotta capacità di programmazione e la carenza di controllo, a livello nazionale e territoriale da parte delle istituzioni, hanno portato la logistica a competere nell'unico modo possibile e conosciuto dal mercato e nel mercato, quello della competizione sul costo delle tariffe e della completa deregolamentazione.

A farne le spese la qualità dei prodotti offerti e la tipologia di lavoro offerto.

Le Organizzazioni Sindacali ritengono necessario affrontare la sfida per l'innovazione del sistema con la consapevolezza, che è necessario parlare di filiera della logistica integrata ai sistemi della portualità, degli interporti, delle strade e delle ferrovie, perché solo un sistema logistico integrato può aiutare il Paese a recuperare il *gap* economico e sociale, prodotto dalla lunga crisi di questi anni. Solo un sistema interamente connesso può svolgere pienamente il suo ruolo attrattivo di investimenti e risorse private per la produzione industriale, oltre che rappresentare un volano di crescita economica.

In aggiunta a ciò i processi di digitalizzazione nel settore della logistica stanno producendo degli effetti che incidono sia sull'efficienza dei servizi erogati, che sull'organizzazione del lavoro e sulle mansioni del lavoratore, incidendo negativamente anche su aspetti inerenti la disciplina.

Siamo in presenza ormai di una comunicazione "bidirezionale" tra lavoratore e macchina intelligente: il lavoratore riceve istruzioni dalla macchina la quale è capace di predefinire gli effetti dell'intervento dell'uomo, intervenendo per modificare, cambiare comportamenti diversi da quelli conosciuti. Per poter bilanciare questi effetti bisogna partire dall'adeguamento delle competenze digitali dei lavoratori.

Inoltre, vista la sovranazionalità dei processi innovativi diventa fondamentale adottare direttive europee e politiche contrattuali concordate all'interno del Sindacato Europeo.

Tuttavia l'integrazione è una partita che si gioca con regole chiare ed infrangibili. In questi anni, il sindacato confederale ha svolto, spesso in solitario, il ruolo di regolazione sociale del settore, utilizzando il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro e la sua negoziazione per supplire per via pattizia all'assenza di norme e leggi, come, ad esempio, in tema di clausola sociale.

Ciò è ancora più evidente se si pensa al regime normativo degli appalti nella logistica, nel facchinaggio, ma anche al regime normativo dei contratti di trasporto e per quanto riguarda la consegna delle merci. In quest'ottica è necessario ottenere una qualificazione del sistema degli appalti mirato ad invertire il fenomeno come quello rappresentato dalle infiltrazioni malavitose. In special modo nell'ambito dei fornitori di servizi hanno proliferato consorzi fantasma, cooperative spurie e snc, che come crisalidi nascono una notte e poi muoiono all'alba del nuovo giorno.

Per permettere di contemperare queste esigenze di sviluppo regolato degli appalti e la tutela del lavoro è necessario promuovere un'azione condivisa, anche con le controparti, per realizzare il coinvolgimento istituzionale ai vari livelli, a partire dal MIT, dal MISE, dal MLPS, dal Ministero Degli Interni e dagli EE.LL, riprendendo il confronto con le Controparti e MISE, Ministero Interni, Ministero del Lavoro e MIT, avviato nel 2017, per condividere un protocollo stringente sulla legalità ed il rispetto delle normative contrattuali, previdenziali e fiscali, nell'ambito di appalti e affidamenti di attività di logistica e per favorire e supportare i processi di outplacement e di "second life" al fine di evitare rilevanti impatti occupazionali.

Nelle more della definizione di una tabella ministeriale sul costo del lavoro, relativo all'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, in occasione di appalti, affidamenti o terziarizzazioni di attività di logistica, occorrerà rafforzare l'impegno condiviso ed intervenire al fine di consentire l'assegnazione nei confronti delle sole imprese che applicano integralmente il CCNL di settore.

Occorre dedicare una particolare attenzione al mondo dell'autotrasporto e della distribuzione urbana delle merci. L'autotrasporto merci continua ad essere, nel nostro paese, il principale attore degli scambi commerciali, delle forniture industriali e della

distribuzione dei prodotti. L'intermodalità, pur da sostenere ed ampliare, difficilmente potrà soppiantare il trasporto su gomma, che resta, per l'Italia, funzionale e necessario, soprattutto per le tratte brevi e medie, anche in considerazione della realtà infrastrutturale del paese.

Si tratta di un settore strategico che da anni è attraversato da gravi problematiche che stentano a trovare soluzione e che incidono negativamente sulle condizioni di vita e di lavoro del personale viaggiante.

Il Sindacato chiede alle controparti di impegnarsi per contrastare interventi di dumping sociale prodotti dal ricorso al distacco transnazionale ed all'utilizzo di manodopera acquisita da società straniere. Servono inoltre regole per garantire una equità sociale nel settore e pari condizioni economiche e normative per le attività svolte nel nostro paese, a prescindere dalla nazione di origine dell'impresa di autotrasporto.

Occorre inoltre richiedere maggiori controlli e sanzioni severe nonché adeguati percorsi formativi ripristinando il rispetto delle normative e la piena applicazione contrattuale, combattendo ogni forma di dumping e di concorrenza sleale.

Un sistema di autotrasporto che si basi sul rispetto delle regole e dei diritti si traduce in maggiore sicurezza nella circolazione stradale, per tutti i cittadini, e in maggiore sviluppo con una concorrenza basata esclusivamente sul piano della qualità dei servizi.

Per quanto attiene la distribuzione urbana delle merci, anche in ragione dello sviluppo del commercio elettronico, il settore vede una sostanziale modifica del paradigma: ormai non si consegnano poche merci a pochi soggetti ma si effettuano sempre più consegne, di molte merci e di vario volume, a moltissimi soggetti, in ogni luogo e con la richiesta di garantire tempi sempre più ristretti.

Già col precedente rinnovo contrattuale abbiamo posto con forza il tema della valorizzazione della figura del driver. Sia dal punto di vista del riconoscimento della professionalità che della valorizzazione nell'inquadramento e dell'introduzione di ulteriori elementi normativi. Questo percorso va ulteriormente consolidato ed implementato mettendo ancor maggiore attenzione al tema dei carichi di lavoro e delle tempistiche richieste per le consegne, che stanno diventando insostenibili e che rischiano di far degenerare le condizioni di sicurezza sul lavoro e di salute del personale.

La piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale 2020/2022, a seguito della discussione e dell'approvazione da parte degli attivi unitari delle Organizzazioni

Sindacali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e a seguito delle assemblee dei lavoratori, intende porre, all' interno del quadro brevemente descritto, gli elementi necessari per cogliere e accompagnare i processi di innovazione che coinvolgono l'intero settore della Logistica, del Trasporto Merci e delle Spedizioni, dovuti sia all'evoluzione tecnico - scientifica (automazione, robotica, gestione *big data*, digitalizzazione, interconnessione ecc...) che all'evoluzione del mercato (accrescimento del volume delle imprese attraverso concentrazione di attività e percorsi di *insourcing* al fine di garantire un controllo sull'intero processo ed un'esecuzione dei servizi forniti più rapida e di qualità) e all'evoluzione socio–culturale (maggiore attenzione diffusa in relazione al consumo di risorse ed all'impatto energetico e ambientale).

Per le Organizzazioni Sindacali il CCNL rappresenta lo strumento fondamentale per la gestione positiva delle evoluzioni avvenute e che interverranno nel prossimo futuro, anche nell'ottica della valorizzazione del lavoro e del riconoscimento delle professionalità richieste ed espresse.

Andranno individuati e riconosciuti sia i profili professionali necessari per compiere tali evoluzioni che i necessari percorsi formativi per garantire le connesse competenze fondamentali alle lavoratrici ed ai lavoratori.

Occorre quindi dare centralità alla contrattazione collettiva e rafforzare la funzione negoziale, sia al primo che al secondo livello, per raggiungere il necessario ed adeguato incremento salariale e per rafforzare la funzione del CCNL quale contenitore di regole condivise e inderogabili e strumento di contrasto a fenomeni di illegalità, ancora troppo diffusi nel settore, che pervadono pesantemente il mercato e incidono drammaticamente sia sulle imprese sane che sulle condizioni ed i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La funzione logistica ed il trasporto delle merci si stanno sempre più caratterizzando come processi industriali, abbandonando il ruolo ancillare della produzione che li ha connotati in passato, e stanno assumendo ampiezze e dimensioni che spesso superano il confine del singolo paese. Per questo motivo occorre che l'esercizio della rappresentanza e le relazioni industriali si cimentino anche su base sovranazionale.

Le complessità individuate e la necessità di dare un ruolo cogente alla rappresentanza del lavoro pone inoltre la necessità di affrontare compiutamente il tema della codeterminazione al fine di essere, come Organizzazioni Sindacali, soggetto attivo e propositivo del cambiamento, prevedendo sedi specifiche di confronto.

Relazioni Industriali e Agibilità Sindacali

Filt, Fit e Uilt ritengono che la stabilizzazione del sistema di relazioni industriali sia la condizione imprescindibile per estendere i diritti a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici del settore e consentire al comparto e alle imprese sviluppo e crescita.

In applicazione di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia di assetti contrattuali e rappresentanza sindacale, è fondamentale implementare un sistema di relazioni, basato sullo sviluppo d'istituti contrattuali esigibili che rafforzino il ruolo negoziale del sindacato e favoriscano l'espansione della contrattazione collettiva, fondata sull'articolazione dei livelli di contrattazione, l'individuazione dei soggetti abilitati alla negoziazione, i modi e i contenuti della contrattazione stessa.

La dimensione multinazionale di molte aziende rende necessario istituire un diritto di informazione preventiva su progetti di investimento, riorganizzazioni aziendali, piani di formazione specifici per la tutela della salute della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, anche in considerazione delle nuove tecnologie utilizzate, prevedendo una necessaria sede permanente di partecipazione che consenta di rafforzare il livello di contrattazione fra le parti.

In tale contesto, vi è la necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali di 2° livello, aziendale e territoriale.

A tale scopo occorre riconsiderare complessivamente le materie d'informazione, di confronto e di negoziazione – soprattutto quelle assegnate al 2° livello – per estendere la contrattazione collettiva e dare la giusta centralità alla tutela collettiva delle flessibilità e della produttività, recuperando elementi che, nel tempo, hanno visto una prevalente affermazione di pratiche unilaterali a svantaggio dei lavoratori.

Occorre, tra l'altro, garantire l'esigibilità del PDR in ogni realtà e ampliare la declinazione, al 2° livello, delle tematiche connesse alla figura del Rider.

Il sindacato ritiene importante, infine, implementare e regolamentare le agibilità sindacali e i permessi, al fine di valorizzare compiutamente l'esercizio della contrattazione di secondo livello.

Mercato del Lavoro

Le Organizzazioni Sindacali ribadiscono che il contratto a tempo indeterminato deve essere la forma comune dei rapporti di lavoro. Il rafforzamento del settore passa attraverso una buona occupazione, cui si deve tendere attivando tutte le leve a disposizione per sostenere processi di stabilizzazione del rapporto di lavoro, per consolidare occupazione qualificata e stabile.

Gli interventi legislativi prodotti negli ultimi tempi, richiedono la revisione della normativa contrattuale specifica, con particolare riferimento alla tipologia del contratto a tempo determinato, con l'obiettivo di migliorare la struttura occupazionale del settore.

Classificazione Professionale Inquadramenti e Professionalità

L'evoluzione della logistica, attuale e prevista, pone la necessità di un importante riordino dell'impianto classificatorio, che superi figure ormai obsolete e vada nella direzione dell'introduzione di tutte quelle professionalità, che automazione, innovazione tecnologica, digitalizzazione, gestione dati ecc…hanno reso necessarie e ragionevolmente lo saranno sempre più nel prossimo futuro. Contemporaneamente vanno condivisi e attuati i conseguenziali interventi formativi per arricchire le competenze del personale, consentendone la continuità occupazionale in un ambito di continuo cambiamento.

Tale accrescimento professionale dovrà poi trovare riscontro nel riconoscimento contrattuale e nella valorizzazione economica.

Inoltre il CCNL dovrà affrontare il tema di una maggiore qualificazione riguardante le caratteristiche delle mansioni, in particolar modo al di fuori della filiera strettamente logistica, garantendo la professionalità del personale; per il personale di magazzino dovrà inoltre proseguire la riduzione del tempo di permanenza nel livello 6j, introducendo anche elementi di passaggio automatico ai livelli superiori.

Comunque, in ogni ambito professionale dovrà essere previsto un percorso di crescita che consenta progressivamente la giusta valorizzazione di tutte le figure professionali, in considerazione della qualificazione generalizzata, che sta maturando nelle professioni del settore.

Cambio di Appalto - Garanzie Sociali e Contrattuali

Occorre valorizzare, rafforzare ed estendere quanto già previsto dall'articolo 42 del vigente CCNL.

Il cambio di gestione nelle attività esternalizzate deve avvenire sempre mediante la procedura sindacale in sede protetta.

L'attuale clausola sociale va resa cogente per tutti i lavoratori e le lavoratrici impiegati nel settore, garantendo loro i trattamenti economici e normativi stabiliti dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e la continuità del rapporto di lavoro, mantenendo l'anzianità convenzionale e le tutela previste dall'articolo 18 della Legge 300/70, così come modificate dalla Legge n. 92/2012 in materia di diritto alla reintegra sul posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo.

Particolare attenzione va rivolta al rispetto del divieto di subappalto, al fine di prevenire situazioni critiche e distorsioni, che, purtroppo, si sono presentate anche dopo la firma del CCNL

Welfare Aziendale e Diritti
per una contrattazione omogenea delle diversità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Occorre introdurre norme contrattuali, che consentano di far fronte alle esigenze sociali, sanitarie e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori, compreso l'espletamento di pratiche amministrative fondamentali per gli addetti provenienti da altri paesi, conciliandole con le esigenze organizzative dell'impresa

A tal proposito il Sindacato ritiene necessaria l'introduzione di almeno tre giornate di permesso annuo retribuito aggiuntivo, rispetto a quanto già previsto dal CCNL.

Inoltre le Organizzazioni Sindacali reputano opportuno implementare il ricorso ad elementi di welfare aziendale, non sostitutivi di prerogative contrattuali o di prestazione pubblica garantita, che possano rispondere alle esigenze e ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso gli strumenti, che la normativa rende disponibili.

Si richiede di rendere strutturali, e non più facoltative, le ore di permesso retribuito in caso di documentati esami clinici, visite ed interventi specialistici, e le fruizioni dei permessi per gravi eventi.

Dovrà essere previsto e normato il diritto alla "disconnessione" anche in relazione all'introduzione esponenziale di strumenti tecnologici (hardware e software) per garantire il necessario recupero psicofisico del lavoratore e riequilibrio dei tempi di vita.

Particolare attenzione andrà posta sul tema della gestione dei dati personali e per il rispetto della normativa sulla privacy.

Occorre, inoltre, effettuare un'analisi approfondita su:

- formazione linguistica per agevolare l'inserimento dei lavoratori e delle lavoratrici stranieri;
- redazione del testo unico contrattuale multilingue;
- Formazione specifica, legata ai fabbisogni speciali, derivati da profili di status sociale, momentanei o definitivi, come, ad esempio, al rientro da periodi di prolungata assenza dal luogo di lavoro per aspettative/congedi, tra cui maternità/paternità, e/o lunga malattia;
- congedi per la formazione;
- congedi retribuiti per la malattia figli**/e**;
- permessi per eventi, cause particolari, per nascita di figlio**/a**;
- opportunità di cambio mansione "gravosa" per la lavoratrice in occasione di gravidanza;
- concreta ed esigibile possibilità di articolazione a turni favorevoli alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per lavoratori/lavoratrici con figli/e minori, in particolar modo se separati;
- elementi di sostegno in caso di inidoneità definitiva alla mansione;
- gestione del part-time e introduzione dello Smart Working da attivarsi, previo accordo sindacale, anche per motivazioni connesse alla cura della persona e della famiglia, alla maternità e alla paternità, allo studio e a particolari esigenze personali che dovessero presentarsi;
- diritto al pasto;
- integrazione per i periodi di maternità obbligatoria, facoltativa e anticipata per tutte le lavoratrici del settore;

- aspettative non retribuite per partecipare a progetti di volontariato, cooperazione nazionale ed internazionale, nonché per esigenze legate a particolari motivi familiari anche per i lavoratori e le lavoratrici stranieri;
- ampliamento del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattie particolarmente lunghe e di specifiche patologie ed eventuale integrazione economica del medesimo periodo per tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore;
- fruizione di permessi per lavoratori/lavoratrici disabili e loro familiari;
- azioni positive per le pari opportunità, con una previsione di automatica attivazione della Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, che la renda effettiva ed esecutivo nel più breve tempo possibile;
- Rafforzamento e concreta applicazione della legge 125/91 e s.m.i.;
- azioni positive per l'occupazione dei disabili.
- Tutela dipendenti vittime di violenza di genere connessa al percorso di protezione ai sensi del D.Lgs.80 del 15/06/2015 e s.m.i.

Bilateralità

Occorre proseguire nell'azione volta ad una sempre più alta diffusione dell'adesione a Sanilog ed Ebilog e per l'ampliamento delle prestazioni offerte. Ciò anche rafforzando gli interventi volti a garantire l'effettiva obbligatorietà di adesione di tutte le aziende del settore, per una sempre maggiore tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Salute e Sicurezza sul lavoro

Al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro si richiede di ampliare la normativa esistente con i seguenti punti:

- elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza e il numero degli Rls;

- la formazione quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, deve prevedere una formazione aggiuntiva e specifica, oltre quella minima imposta dal T.U. Dlgs 81/2008 e s.m.i., per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori/lavoratrici di prima occupazione;
- istituzione del Rls di sito produttivo, ove motivato da seri rischi di interferenza;
- Vigilanza sul rispetto delle normative che contemplano i riposi dalla guida.

Formazione

La formazione, in un settore in un continuo cambiamento come quello del trasporto merci e della logistica, necessita di diventare elemento strutturale all'interno delle imprese.

L'obbiettivo deve essere quello di implementare la formazione continua per adeguare le conoscenze ai cambiamenti tecnologici e accrescere le competenze dei lavoratori. Il CCNL deve inoltre consentire di certificare la formazione conseguita dal lavoratore in azienda, sia per quanto attiene a quella obbligatoria per legge, che per i percorsi formativi finalizzati al conseguimento trasversale delle competenze.

Andrà resa esigibile all'interno della contrattazione di II livello la programmazione e la condivisione dei contenuti della formazione, tenuto conto del necessario adeguamento tecnologico attuale e di prospettiva, della necessaria acquisizione di competenze linguistiche e del conseguimento/rinnovo di attestati e abilitazioni professionali.

Responsabilità per Danni

Occorre ulteriormente favorire il percorso di "conciliazione veloce" già in essere nel vigente CCNL ed esplicitare con più nettezza gli ambiti di applicazione.

Inoltre, è necessaria una complessiva riduzione dell'importo massimale del valore eventualmente da rifondere.

Filt, Fit e Uilt sono fortemente impegnate nel contrasto ad interventi europei che peggiorino le condizioni di vita e di lavoro del personale viaggiante. Questi interventi, riducendo i tempi di riposo ed ampliando le fasce di attività lavorativa, portano inevitabilmente all'innalzamento dell'incidentalità stradale e all'abbassamento della sicurezza sulle strade per i lavoratori e le lavoratrici, che vi operano a vario titolo (autisti, operai manutentori stradali, polizia stradale, ecc…) e per tutti i cittadini utenti.

Per l'innalzamento della qualità dell'attività lavorativa e per l'affermazione dei diritti del personale viaggiante è necessario combattere in ogni modo il ricorso al distacco transazionale e vincolare, durante il transito in Italia, l'applicazione rigida dei contenuti contrattuali e delle normative previdenziali e assicurative nazionali al personale proveniente da altre realtà, abbattendo il dumping contrattuale e sociale**,** che comprime sia le condizioni dei lavoratori, che le imprese produttive virtuose.

Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti chiedono anche un intervento deciso da parte del Governo per promuovere una politica di sviluppo, che contenga misure ed interventi sul complesso del sistema del trasporto merci, al fine di sostenere la buona occupazione e di rilanciare e sviluppare l'intero settore, a partire dalle imprese, che rispettano le regole ed incrementano l'occupazione in Italia.

Per quanto attiene la contrattazione, nel tempo **s**i è registrato uno spostamento importante di risorse verso aree salariali decontribuite. Occorre avviare un'inversione di tendenza per rafforzare, oltre che il salario, l'aspettativa previdenziale del personale viaggiante ed operare, anche congiuntamente alle controparti, per il riconoscimento della condizione usurante della professione.

L'attuale CCNL ha operato una prima importante diversificazione tra le varie figure di guida. Ora occorre produrre una concreta valorizzazione delle professionalità, anche in ragione dei titoli e delle competenze possedute.

Filt, Fit e Uilt ritengono altresì necessario intervenire sul versante della cosiddetta discontinuità. Ormai, e soprattutto in specifici settori (ad es. trasporti in ADR, bisarche, ecc…), i tempi di impegno sono diventati in modo sempre più sostanziale coincidenti con tempi di lavoro effettivo.

Occorre quindi trovare un nuovo equilibrio tra salario ed orario di effettiva prestazione.

Particolare attenzione andrà posta relativamente a garantire condizioni confortevoli di permanenza sul mezzo (es: sistema di condizionamento a motore spento, ecc…) nonché chiarire le ulteriori attività a carico dell'autista (sola piccola manutenzione) sollevandolo esplicitamente da responsabilità ed interventi impropri (pulizie contenitori ecc…).
Inoltre si dovrà normare l'intervento aziendale per sostenere i costi relativi ai ciclici rinnovi di ADR e CQC.

Per quanto attiene alla figura del Driver va confermata la via della valorizzazione professionale, intrapresa dall'attuale contratto, anche alla luce dell'innovazione tecnologia, che ha coinvolto questa professione.

L'intesa del 18 luglio 2018 ha contrattualizzato l'attività del rider; occorrerà ora consolidare elementi di trattamento (es: copertura costi per mezzo), declinare ulteriormente le specificità della figura, garantire percorsi di formazione adeguata, anche in relazione alla gestione dei dati ed all'utilizzo di tecnologie e incrementare gli standard di sicurezza in considerazione della tipologia specifica di attività. Si tratta di figura disciplinata unicamente dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione che, anche attraverso la contrattazione di secondo livello cui vanno demandate le risposte alle specificità territoriali, sta trovando una efficace regolamentazione e rispondenza alle esigenze di tutela e di trattamento dei lavoratori convolti.

Occorre inoltre dare cogenza alla clausola sociale anche in questo campo e intervenire regolamentando i tempi, i carichi di lavoro e gli orari dei driver, che, soprattutto lo sviluppo dell'e-commerce, sta enormemente stressando.

Cooperazione

Filt, Fit e Uilt ritengono imprescindibile un intervento sostanziale, nell'ambito contrattuale dedicato alla Cooperazione, che vada nella direzione della completa equiparazione della figura del socio - lavoratore a quella del lavoratore dipendente, per tutti gli aspetti inerenti al rapporto di lavoro.

In particolare occorre:

- mensilizzare la retribuzione e gli istituti contrattuali;

- consolidare l'applicazione contrattuale in caso di malattia ed infortunio;
- contrastare il sottoinquadramento;
- affermare regole comuni per soci-lavoratori e lavoratori dipendenti in ordine all'orario di lavoro.

Inoltre il CCNL dovrà proseguire nell'abbassamento a sei mesi dei tempi di permanenza al livello 6j e introdurre modalità di passaggio automatico ai livelli superiori, per il personale di magazzino.

Decorrenza e Durata

Il contratto collettivo nazionale ha una durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, e decorrerà dal 1° gennaio 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022.

Trattamenti Economici

Le Organizzazioni Sindacali ritengono necessario intervenire per rivalutare le attuali indennità connesse alla prestazione lavorativa, alla reperibilità **e** alla trasferta.

Richiedono inoltre l'estensione del diritto al pasto con mensa o mediante ticket sostitutivo per tutti i lavoratori e le lavoratrici e i soci/e-lavoratori/trici del settore, per prestazioni giornaliere uguali/superiori a 4h.

Aumento Contrattuale

Il contratto nazionale ha la funzione di tutela ed incremento del reddito dei lavoratori. Per il triennio a venire (1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022) le Organizzazioni Sindacali richiedono un aumento adeguato al mantenimento del potere di acquisto del salario dei lavoratori, nonché coerente con lo sviluppo economico del settore, anche in termini di produttività e di incremento dei volumi complessivi.