



**PIATTAFORMA
PER IL RINNOVO DEL CCNL
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI
E SPEDIZIONE**

Roma, 26 giugno 2012

Premessa

L'assenza di una reale politica di riforma nel settore sta portando tutto il sistema dei trasporti e della logistica verso il collasso. Il Paese paga un costo pesante in termini di inefficienza, ambiente e occupazione, in quanto l'assenza di un piano industriale mirato da parte del Governo, lascia che questo nucleo fondamentale di imprese degenerino in forme sempre più disgregate e disarticolate, mentre il riequilibrio modale, in questo contesto di polverizzazione e debolezza strutturale, diviene meramente velleitario.

La scelta di questi ultimi Governi di investire il settore con incentivi di sostegno alle imprese, proprio perché fatta nell'ottica del momento e non in prospettiva di riforma, hanno portato quelle risorse molto spesso a disperdersi in varie direzioni, spesso cadendo nelle mani anche di imprese meno virtuose o di imprese di semplice intermediazione.

La posizione strategica dell'Italia, da un punto di vista della logistica, dovrebbe essere maggiormente sfruttata, con l'obiettivo tante volte professato da cartacei piani di riforma, mai attuati, mai andati oltre i loro proclami, di diventare la "piattaforma sul Mediterraneo".

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.

Diviene fondamentale intervenire nei confronti del Governo per fare un quadro concreto della situazione attuale nella sua più completa gravità, per convincerlo della vacuità degli interventi non finalizzati, fatti fino ad oggi, e della necessità di una politica industriale seria per salvare le imprese e l'occupazione in questo mondo.

In tale contesto di perdurante crisi del sistema economico europeo e mondiale, di pesante riduzione dei mercati e delle produzioni, l'eccessiva offerta di trasporto delle merci si sta traducendo in un ribasso delle tariffe, fatto spesso al di sotto degli stessi costi di produzione e riproduzione dell'intero sistema e delle imprese. Prova ne è il massiccio ricorso agli ammortizzatori sociali di questi ultimi anni.

Cosa ancor più grave il perdurare di questo sistema di concorrenza estrema sta estromettendo dal mercato sempre più le imprese virtuose a vantaggio delle imprese, che lavorano ai margini della legalità, praticando dumping principalmente sul costo del lavoro, sui diritti e sulla sicurezza dei lavoratori e della viabilità.

Le imprese strutturate italiane, spinte dal dumping, stanno delocalizzando la loro attività, aprendo nuove filiali o vere e proprie aziende nei Paesi neocomunitari e stanno

spostando lì la produzione, pur continuando a effettuare servizi di trasporto su territorio nazionale attraverso un uso deviato del Cabotaggio, con grande perdita per l'Italia in termini di imposte, contributi e occupazione.

Quando non è l'impresa a delocalizzarsi, grazie ad un uso distorto della normativa del distacco e della somministrazione lavoro transazionale (Direttiva 96/71 CE), sono i lavoratori neocomunitari a giungere in Italia e ad allargare ancora di più la vasta offerta di manodopera che c'è già nel settore, con riduzioni in termini retributivi e contributivi di tale portata che per i conducenti italiani e per le imprese virtuose diventa veramente difficile competere.

Diviene quanto mai necessaria, anche in previsione della liberalizzazione del Cabotaggio, un'azione congiunta nei confronti del Governo e della Commissione Europea per arrivare a definire: della regole certe e antidumping, che sanciscano una volta per tutte la corretta retribuzione dei conducenti non residenti, che lavorano in uno o più Stati membri; un sistema condiviso di applicazione di dette regole; un impianto sanzionatorio efficace e una politica dei controlli, concretamente disincentivante.

Il CCNL deve essere in ogni caso valorizzato come elemento regolatore del settore, in grado di dare risposte in termini di qualità, efficienza ed economicità delle imprese, coniugando le stesse con le necessarie tutele per le lavoratrici ed i lavoratori del settore.

Appare comunque evidente che il mondo della logistica e delle spedizioni si sta modificando nel tempo, grazie all'evoluzione continua del mercato. Sistemi quali la vendita on line di prodotti e servizi destinati ad aziende e a privati sono in continua crescita e si consolidano come opportunità certe di espansione per le aziende del settore. Tutto ciò dovrà portare ad una riflessione sui temi dell'organizzazione del lavoro.

Il rinnovo inoltre 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.

L'accordo di rinnovo del 26 gennaio 2011 è andato decisamente in questa direzione e nell'ultimo anno molto è stato fatto nei territori, nelle aziende, in modo congiunto per dare attuazione pratica all'unificazione contrattuale, per avviare un percorso virtuoso di normalizzazione e frenare il ricorso al lavoro nero e atipico.

In questo senso occorre prevedere un'estensione certa delle tutele del contratto all'ultimo anello della filiera, purtroppo non ancora completamente coperto, consistente nella distribuzione delle merci nelle aree urbane e suburbane. I conducenti del cosiddetto "ultimo miglio", per le caratteristiche specifiche della loro attività soggetta a una continua e diretta gestione da parte delle imprese, sono a tutti gli effetti parte integrante del processo produttivo e dovranno essere oggetto di un'attenta riflessione nell'ambito del rinnovo.

Questo è il momento per pensare seriamente al futuro del settore, in termini di una crescita sana e legittima, un crescita nelle regole e nella legalità.

La legalità, mai come in questo momento, diviene preconditione necessaria di sviluppo economico, in quanto unico elemento di garanzia di eguaglianza sostanziale e rispetto dei principi costituzionali.

Un serio e concreto impegno di tutte le parti sociali deve essere ineluttabilmente teso a contrastare l'illegalità diffusa nel nostro Paese, mettendo al centro il tema della qualità del lavoro e scelte strategiche di rilancio dell'intero settore.

La necessità di un forte impegno di tutte le parti interessate nasce dal bisogno di combattere con forza il diffondersi di comportamenti scorretti e infiltrazioni malavitose, rischi resi ancora più temibili per il perdurare della crisi economica e della difficoltà di accesso al credito. E' indispensabile garantire il corretto svolgimento dell'attività di impresa e le tutele dei/delle lavoratori/ lavoratrici, anche attraverso protocolli d'intesa tra le Parti e l'individuazione di strumenti contrattuali, che favoriscano le imprese che operano nella legalità.

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.

A tal fine la disciplina delle Relazioni Industriali e della contrattazione di II livello si atterranno agli Accordi Interconfederali del 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011, sottoscritti tra le OO.SS. confederali e Confindustria, che dovranno essere condivisi anche con le Associazioni Datoriali del settore non aderenti a quest'ultima.

Dovranno essere definite e ampliate ai sensi del comma 7 dell'accordo interconfederale del 28 giugno le materie esaustive della contrattazione aziendale, con l'obiettivo di condividere le regole all'interno del contesto lavorativo.

Pari Opportunita'

Si ritiene fondamentale introdurre, tra le materie della contrattazione aziendale, previsioni esigibili sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulle pari opportunità e politiche volte al sostegno e alla cura della vita familiare.

Alla luce di quanto suddetto e al fine di monitorare eventuali fenomeni di discriminazione di genere, diviene fondamentale attuare quanto predisposto in merito alla commissione nazionale sulle pari opportunità.

Distribuzione delle Merci

La committenza che utilizza cooperative e/o aziende, per la fornitura di servizi e/o di trasporti, 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.

Non è rinviabile l'estensione di norme vincolanti per le imprese committenti e per le imprese/consorzi/cooperative fornitrici di servizio e/o trasporto.

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

Va ridefinita la declaratoria ed il profilo professionale del conducente di mezzi pesanti (attualmente livello 3 e 3s), con una valutazione sulla determinazione di 3 aree professionali, che specifichino riparametrandole le competenze lavorative di questa figura, in grado di permettere il riconoscimento delle novità introdotte dalla legislazione (ADR).

Mercato del Lavoro – Orario di Lavoro – Parte Normativa

Si ritiene necessario definire dei percorsi di stabilizzazione, che, partendo da una flessibilità di accesso attraverso le tipologie contrattuali, già definite nel CCNL e che dovranno essere aggiornate, come già avvenuto nel caso dell'apprendistato, con le novità dell'ultima ora, dovranno portare ad un consolidamento certo nell'organico aziendale.

In particolare, si ritiene che la tipologia dell'apprendistato debba in tal senso avere una corsia preferenziale, essendo la forma contrattuale, che meglio coniuga un concreto risparmio per le imprese con un percorso di crescita, di formazione e stabilizzazione virtuosa nel contesto lavorativo.

Equiparare la previsione di cui al comma 5 dell'art.52 del mercato del lavoro, anche nei casi di utilizzo di lavoratori in somministrazione/distacco transnazionale. A tal fine, nell'ottica di una trasparente e corretta applicazione della normativa europea (Direttiva 96/71 CE), prevedere l'obbligo per le imprese associate di richiedere preventivamente all'Agenzia di somministrazione non italiana, i documenti attestanti l'autorizzazione rilasciata dalle autorità competenti nel paese di esercizio dell'attività di somministrazione, tali documenti dovranno essere parte integrante della comunicazione preventiva alle RSA/RSU o in loro assenza alle OO.SS. territoriali.

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, in sinergia con le previsioni dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

In materia di welfare contrattuale e di ammortizzatori sociali si richiede un rafforzamento del ruolo di Ebilog per il sostegno al reddito ed interventi a favore dei lavoratori del settore, attraverso un incremento della quota a carico delle aziende.

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

Diritti Sindacali, Ambiente di Lavoro e Sicurezza del Lavoro

Nell'ultimo rinnovo le Parti hanno avviato un confronto di merito relativamente ad una proposta complessiva finalizzata a regolamentare l'utilizzo dei permessi sindacali retribuiti. Riteniamo utile riprendere il citato confronto per definire in questa tornata tale materia.

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.

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 di quanto stabilito nella dichiarazione a verbale dell'articolo 43 delle disposizioni generali delle CCNL bisognerà, secondo criteri da definirsi nel CCNL, istituire la figura del rappresentante di sito produttivo, nelle realtà produttive dove la convivenza di più imprese elevano significativamente i rischi di interferenza. 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.

Rimborso spese indennità equivalenti

In merito al capitolo indennità si ritiene necessario procedere senza indugio ad una rivalutazione degli importi, adeguandoli ai livelli inflattivi come previsto nell'automatismo contrattuale.

Aumenti Economici

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

Si chiede per il triennio 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2015, un aumento della retribuzione mensile al livello 3s, che consenta il pieno recupero del potere di acquisto del salario.

Decorrenza e durata

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica, pertanto decorrerà dal 1 gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015.

Stesura del testo contrattuale

In occasione della stesura del testo contrattuale particolare attenzione sarà rivolta all'aggiornamento della normativa, ad esempio per quanto concerne la tutela dei disabili e le pari opportunità .