



Milano 01-08-12

A cura della Rsu Ups Milano e Vimodrone

Testo riveduto e corretto

Commento delle Rsu Ups Milano e Vimodrone in merito alle proposte fatte dai delegati e delegate della Fit -Cisl sul CCNL 2012-2015..

Sperando della sua utilità ad aprire un dibattito nel settore ma anche all'altezza del contesto politico ed economico attuale .

“meglio combattere e perdere che fare nulla e perdere lo stesso”

Se comprendiamo il contesto politico e sociale, la vertenza contrattuale che si aprirà in autunno sarà decisamente complicato perché le imprese giocheranno la carta della “crisi” generale e di settore per farci pagare a noi la crisi che hanno messo in piedi in questi decenni!

- **La nostra debolezza**

Assistiamo ad una incapacità del sindacato a mobilitare non solo per le condizioni sopra descritte ma anche perché le rivendicazioni sono alquanto di basso profilo.

- **Conflitto inevitabile**

Siamo allo stesso tempo convinti che il conflitto sarà inevitabile se non si vuole soccombere, la classe lavoratrice sarà costretta a fare del conflitto l'unica vera arma di auto difesa.

- **Il nostro ruolo**

Quello che manca non è l'unità dei lavoratori ma il collante cioè una proposta adeguata ai tempi e dei soggetti adeguati al contesto. Questo sindacato non lo è affatto.

Ai 30 anni di compromessi a ribasso è necessario tornare a dire NO. Essere chiari intorno ad accordi scellerati come quello del 28 giugno (perché limita la partecipazione democratica).

Rifiutare accordi, decisioni prese sulla testa dei lavoratori: come il CCNL, i lavoratori non hanno discusso della piattaforma perché “non c'era tempo”, al di là del fatto che il tempo si trova sempre, il punto è che non si dice che gli Accordi del 28 Giugno non prevedono che le decisioni passino tramite assemblee! ... e se le fanno (come fra i ferrovieri) le fanno a modo loro!

Rimettere al centro del nostro agire l'avversione verso leggi e norme approvate dai vari governi che hanno ridotto il nostro potere contrattuale (pacchetto Treu sugli interinali, legge 30 sulle forme contrattuali, riforme del mercato del lavoro ecc..) Dobbiamo fare saltare queste forme di sfruttamento ... Seppur vero che non siamo -in questa fase - in grado di vincere, dobbiamo dare ai lavoratori una visione chiara che un'alternativa è possibile perché quando la situazione greca arriverà in Italia i lavoratori oltre alla “paura” avranno gli strumenti per sviluppare il conflitto.

Pertanto per essere efficaci e difendere seriamente i nostri interessi il nostro fine non può essere costruire proposte di contenimento di un contratto in fase di disfacimento. . E' ora che iniziamo a pensare a come “rivoluzionare” il sindacato! Questo deve essere il nostro compito. Questo vorremmo che fosse il compito di chi ha come primo obiettivo la difesa della classe prima della difesa della sua organizzazione di classe! Facendo questa chiarezza potremmo avere qualche possibilità in più di resistere oggi e di vincere domani.



Milano 01-08-12

A cura della Rsu Ups Milano e Vimodrone

Proposta di delegati e dirigenti della FIT-CISL e il nostro commento:

RIFLESSIONI SUL RINNOVO DEL CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI

AUMENTI SALARIALI:

1. Incremento salariale

Aumenti in 3 tranches coincidenti con il 1 gennaio di ciascun anno, con decorrenza della prima tranche dal 1 gennaio 2013 (pari al 40 % dell'aumento complessivo, le successive al 30%) con un incremento salariale per il triennio pari al 8,64 % sul valore di riferimento del 3 livello Senior di 1.671 € ovvero 144,37 €. **Nostro commento sotto**

2. Modifica della scala parametrica e aumento complessivo x il triennio 2013 - 2014 - 2015

Modifica della scala parametrica da 100 - 156 al 01.01.2011 a 100 - 169 al 01.01.2013 mantenendo l'attuale impostazione nel calcolo degli aumenti salariali (livello di riferimento il 3° senior).

LIVELLI	MINIMI TABELLARI 31.12.2012	PARAMETRI	LIVELLI	AUMENTI SALARIALI TRIENNIO	NUOVI LIVELLI
Quadri	1.970,12	156	quadri	184,36	169
1	1.849,62	146	1	173,45	159
2	1.699,32	134	2	159,27	146
3 Senior	1.534,37	121	3 Senior	144	132
3 Junior	1.494,05	118	3 Junior	139,64	128
4 Senior	1.420,60	112	4 Senior	133,09	122
4 Junior	1.383,21	-	4 Junior	129,82	119
5	1.355,15	107	5	126,54	116
6 Senior	1.265,37	100	6 Senior	118,91	109
6 Junior	1.164,54	-	6 Junior	109,09	100

3. Metodo di calcolo per gli adeguamenti delle indennità

Nelle rivalutazioni delle indennità (rimborso spese, di reperibilità e trasferte) va affermato che l'adeguamento segue la dinamica salariale (8,64%) e non le tabelle ISTAT come adesso.

Nostro commento

Una proposta insufficiente: La richiesta salariale è del tutto insufficiente alle condizioni date. Non abbiamo dubbi che sia migliore della cifra che andranno a contrattare le Direzioni nazionali, ma resta insufficiente. Sebbene sull'inflazione (IPCA) - depurato da inflazione importata- esistono dati diversi fra la Circolare (134/2012) Confetra che indica un aumento del 9,6% e l'ultima rivalutazione ISTAT al 8,9%, Il punto è che non risolviamo il problema dei salari!

Il salario complessivamente perderà di più non solo per il divario crescente fra salario ed imposte/tariffe sempre crescenti ma anche per effetto del costo del petrolio (inflazione importata) nei nostri budget familiare.

Per difendere il salario è necessario fare saltare uno dei capisaldi del metodo di contrattazione in vigore dal 2009: il metodo IPCA http://www.confetra.it/it/primopiano/doc_html/Circolari%202012/circ134.htm

in una fase di analisi quello che andrebbe sviluppato è una proposta che migliori le nostre condizioni e non di contenimento dei costi... I lavoratori hanno perso molto potere d'acquisto in questi anni ...

<http://www.mappadeiconflitti.org/index.php/trasporti/479-la-schizofrenia-sindacale-e-lipca-sale-linflazione-scendono-i-salari>



Milano 01-08-12

A cura della Rsu Ups Milano e Vimodrone

4. Contrattazione di secondo livello territoriale / aziendale

Definire maggior spazio per la contrattazione di secondo livello, individuando le materie (orario di lavoro, mercato del lavoro, ecc) da demandare a livello decentrato. Ripristinare gli accordi integrativi regionali o territoriali, non sovrapposti alla contrattazione aziendale, che nel comparto riguarda al massimo il 10 % degli addetti, introducendo la clausola che prevede il 2,5% di aumento salariale in assenza di contrattazione decentrata. Collocando la contrattazione decentrata nel secondo anno di decorrenza contrattuale, e per rafforzarne l'esigibilità, si ipotizza la decorrenza di questo istituto sostitutivo al 1 gennaio del 3° anno di vigenza contrattuale.

Facciamo ordine:

- *già alcune materie sono state demandate alla contrattazione aziendale, lo stesso indica l'accordo del 28 giugno 2011 (art.7) potrebbero sembrare delle proposte progressiste, ma non lo sono. In azienda poche sono le realtà in grado di "competere" con l'impresa nella difesa dei propri interessi. L'esperienza insegna che tutto ciò che viene demandato alle strutture territoriali sono sconfitte certe e deregolamentazioni assicurate. Il CCNL deve essere rafforzato non affossato!*
- *Tutti gli accordi di secondo livello che si firmano sono legati come da art. 38 CCNL alla produttività e alla redditività dell'impresa e non alle necessità salariali dei lavoratori. Questo significa - come dimostrano tutte le aziende che hanno questo tipo di accordo ... i PDR (premi di risultato) in gran parte sono a perdere. Siamo per una battaglia generale nel modificare l'articolo sui premi aziendali legandoli alle condizioni non solo dell'impresa ma anche a quello dei salari dei suoi lavoratori. Siamo invece d'accordo sui vincoli e le clausole di salvaguardia indicati in caso di mancanza di accordo di secondo livello.*

5. Indennità di trasferimento di sede di lavoro

Lasciando invariato l'articolo 31 del vigente CCNL *(a nostro avviso, questo articolo deve essere modificato soprattutto nel comma 7 I trasferimenti devono essere contrattati anche se si tratta di un singolo),*

si propone di inserire una indennità di trasferimento (per più dipendenti e su imposizione aziendale), anche senza cambiamento di residenza, legata a due parametri:

- Distanza dalla filiale di partenza
- Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con i mezzi

In base ad una tabella chilometrica divisa in 4 settori, a secondo delle possibilità o meno di raggiungere la nuova destinazione con i mezzi, si differenzieranno i trattamenti economici in due tipologie di rimborsi: una tantum per chi usa i propri mezzi e una indennità mensile per chi utilizza i mezzi pubblici. Vedi esempio di tabella con i trattamenti economici:

Distanza km. nuova destinazione	Indennità mensile x 24 mesi	Indennità "una tantum"
Da 0 a 15 km	0	0
Da 16 km a 30 km	30 €	500 €
Da 31 km a 50 km	40 €	750 €
Oltre 51 km	50 €	1000 €

6. MODIFICHE NORMATIVE

6.1. Struttura del CCNL con una parte comune di max. 26 articoli e 5 sezioni (spedizionieri, autotrasporto, logistica, corrieri espressi e trasporto intermodale)

Nel rinnovo contrattuale si dovrebbe "ristrutturare" l'attuale impostazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione con una Parte Comune unica per tutte le tipologie di trasporto e sezioni specifiche per le principali modalità di trasporto.

La Parte Comune dovrebbe contenere le disposizioni generali, le relazioni industriali, gli articoli e gli articoli :

1. Decorrenza e durata
2. Assunzione
3. Periodo di prova
4. Retribuzione



Milano 01-08-12

A cura della Rsu Ups Milano e Vimodrone

5. Maggiorazioni lavoro straordinario
6. Classificazione del personale
7. Giorni festivi
8. Festività abolite
9. Indennità (cella frigorifera, mancanza di mezzi di trasporto, turni ecc.)
10. Aumenti periodici di anzianità
11. Tredicesima
12. Quattordicesima
13. Assenze, permessi e congedo matrimoniale
14. Ferie
15. Tutele (disabili, etilisti ecc.)
16. Tutela della maternità
17. Malattia, infortunio
18. Trasferimenti
19. Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti
20. Preavviso licenziamento - dimissioni
21. Trattamento di fine rapporto
22. Previdenza complementare
23. Secondo livello di contrattazione
24. Diritti sindacali
25. Rappresentante per la sicurezza
26. Mercato del lavoro - Tipologie di contratto applicabili

Finiti gli articoli della Parte Comune, come in altri CCNL, si aprono 5 sezioni:

- Logistica
- Autotrasporto merci
- Spedizionieri
- Corrieri espressi
- Trasporto intermodale

con specifici articoli per ogni tipologia, dall'orario di lavoro, flessibilità, mutamento e cumulo delle mansioni, formazione professionale mirata, interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi, banca ore, appalto e cambi di appalto, rimborso spese, trasferte, indennità mensa o trattamenti equivalenti, aspettativa, trattamento economico di missione ecc.

6.2. Enti Bilaterali

Rilancio della bilateralità. Costituzione di osservatori territoriali bilaterali per quanto attiene il monitoraggio costante del comparto in materia di mercato del lavoro e di logiche locali di distribuzione degli orari; la gestione corrente degli accordi relativi all'art. 11 bis con la stipula di accordi territoriali di forfetizzazione, superabili solo da accordi specifici aziendali; gestione della prevenzione dei conflitti e collegi arbitrali bilaterali per la gestione del contenzioso.

Su questo punto facciamo chiarezza: il monitoraggio è una costante del settore, questo non significa risolvere problemi ma impegna le parti a discuterlo e ciò anche se in modo irregolare esiste già. Diverso il discorso di enti bilaterali il cui scopo è la sussidiarietà. Riguardo gli enti bilaterali e i collegi arbitrali bilaterali per noi saranno delle iatture non solo perché "ciuccheranno" soldi alle parti e soprattutto ai lavoratori, che se non soddisfatti dovranno spendere altri soldi per delle cause che restano lunghe, ma renderanno la regola, il CCNL soggetto ad interpretazioni delle parti ... spesso parti che sono espressione di lobby ed interessi non necessariamente legate ai nostri ... Siamo contrari al processo indicato dai diversi accordi fra le parti sociali perché portano alla completa "privatizzazione" e/o "categorizzazione" di servizi sociali e condizioni fin ora dettate dal CCNL.

6.3. Clausola sociale nei cambi di appalto



Milano 01-08-12

A cura della Rsu Ups Milano e Vimodrone

Si deve prevedere una **clausola sociale** nei cambi di appalto da inserire nell'articolo 42 bis al comma 3, dove ci sia un impegno diretto da parte dell'appaltante nel vincolare l'azienda subentrante ad assumere i soci lavoratori / dipendenti della coop / azienda uscente, applicando il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni.

Siamo d'accordo anche se la migliore soluzione è l'internalizzazione delle attività produttive. Una rivendicazione che si ripropone ad ogni rinnovo ma che le OOSS si perdono per strada per ovvie ragioni di compromesso con le controparti ...

6.4. Sicurezza sul posto di lavoro

Inserire un articolo specifico sul tema della sicurezza sul posto di lavoro prendendo come riferimento il D.L. 81 del 09.04.2008 con le importanti novità introdotte dagli articoli 3 - Campo di applicazione, articolo 14 - Sospensione dell'attività dell'impresa, articolo 26 - Appalto, articoli 28 e 29 - Valutazione dei rischi, articoli 31 e 34 - Servizio di prevenzione e protezione nonché gli articoli 37, 47, 48, 49 e 50 - Rappresentante per la sicurezza. Va inserito un capitolo a parte per l'Organismo paritetico, per le aziende fino a 15 dipendenti e/o senza rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che dovrà istituire i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali (R.L.S.T.) con particolare attenzione alle figure operaie (autisti e magazzinieri).

6.5. Previdenza integrativa

La nuova riforma del sistema pensionistico (dal 2012 si passa al sistema contributivo per tutti, abolizione della pensione di anzianità di servizio e la pensione slitta a 42 anni di contributi o 66 anni di età anagrafica) implica la necessità di aumentare la quota di contribuzione da parte del datore di lavoro sulla previdenza integrativa per tutti i lavoratori che applicano il CCNL della Logistica, Trasporto Merci e Spedizione con una progressione articolata in base all'anzianità di servizio che preveda la contribuzione del datore di lavoro alla previdenza integrativa, partendo dall'attuale 1% con incremento annuo dello 0,25%.

Pensiamo che la via indicata non sia la migliore, ma la peggiore! il sindacato avrebbe dovuto contrastare le riforme fin ora attuate. L'ultima in particolare ha svelato l'inconsistenza dell'opposizione sindacale (sciopericchi) e il vero obbiettivo del sistema: elargire meno pensioni possibili.

Non crediamo che la soluzione sia la "categorizzazione" del sistema previdenziale, dovunque in crisi. Nel paese dove questo si è più sviluppato, gli Usa in cui le pensioni contrattate nel settore, assistiamo da anni una caduta senza precedenti (anche del 30-40%) del valore delle pensioni a causa delle difficoltà economiche dell'impresa. (link)

Costituzione di Enti bilaterali regionali per sviluppare mutualità di categoria.

Queste forme di "tutela" ad Hoc e fino a ieri in mano al servizio pubblico produrrà la fine del Welfare generale per tutti i cittadini. Le vicende intorno alla sanità integrativa, il ruolo delle imprese, delle lobby della sanità sono sotto gli occhi di tutti. <http://www.trasportiinlotta.it/CCNL2008-2012/Sanitaintegrativadicategoria.htm>

6.6. Applicazione integrale del CCNL alle cooperative che operano all'interno della filiera della Logistica.

L'avviso comune sottoscritto dalle parti nel CCNL 26.01.2011 prevede l'introduzione di modifiche normative che permettano una **"qualificazione e una più puntuale disciplina sulla responsabilità solidale"**. Il riscontro del rispetto di tutte le formalità e le regolarità previdenziali e contrattuali, da eseguirsi precedentemente alla stipula dell'appalto e da monitorare successivamente, deve comportare l'esonero della responsabilità solidale in capo al committente. Risulta chiaro tutti che in questo caso il vero datore di lavoro è il committente (niente responsabilità solidale se eseguite tutte le verifiche retributive, previdenziali, contrattuali e normative) quindi è legittima la richiesta di applicare integralmente il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione anche ai soci lavoratori.

Siamo d'accordo nell'applicazione del CCNL nella sua versione completa. Soprattutto non derogare (diversamente dal precedente contratto nazionale) sull'applicazione di tutti gli istituti contrattuali al 100% Ma manteniamo le nostre perplessità nel fatto di aver demandato al governo la regolamentazione della responsabilità solidale. Riteniamo che non ci siano le esperienze sufficienti per verificare l'applicazione di questa norma che di primo impatto sembra essere calzante alle esigenze delle imprese e non degli interessi dei lavoratori.

6.7. Congedi parentali

Per favorire l'applicazione della Legge 53/2000 sui congedi parentali, si richiede quanto segue:



Milano 01-08-12

A cura della Rsu Ups Milano e Vimodrone

- **Art. 3**

Per i genitori con figli fino a tre (3) anni d'età, si prevede la retribuzione di tre (3) giorni lavorativi all'anno, per ciascun genitore, da fruire alternativamente, in caso di malattia certificata del bambino.

- **Art. 4 - comma 3**

Il personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2, parteciperà a corsi di formazione / riqualificazione entro massimo 3 mesi per 1° e 2° livelli e massimo 6 mesi per gli altri livelli.

- **Art. 9**

Piena applicazione dell'articolo ovvero progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione.

Le aziende comunicheranno alle R..S.U./R..S.A. le azioni positive individuali promosse in applicazione dello stesso.

- **Art. 19 e 20**

Conferma della fruizione di 3 giorni di permesso retribuito al mese in maniera continuativa, frazionata o oraria per chi assiste in maniera continuativa persone affette da gravi handicap, con possibilità di usufruire anche dei permessi retribuiti e delle ex festività secondo le proprie necessità..

1. 3 giornate permessi annui per visite mediche da usufruire anche ad ore
2. Ridurre il campo del "PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI D'ORARIO" Che le aziende utilizzano per non pagare gli straordinari ai primi livelli

Ringraziandovi per l'attenzione restiamo disponibili ad approfondire i temi proposti,

Rsu UPS Milano e Vimodrone