



Dettaglio piattaforma rinnovo CCNL del 26 giugno 2012

Legalità

Autotrasporto

Virtuosità del sistema a sostegno dell'occupazione

Appalti

Distribuzione delle merci

Classificazione

Relazioni sindacali e democrazia

Pari opportunità

Mercato del lavoro/orario di lavoro

Fondo bilaterale "Ebilog"

Indennità lavoro notturno

Indennità equivalenti

Diritti sindacali, Ambiente di lavoro e Sicurezza del lavoro

Roma, 27 Febbraio 2013

Dettaglio piattaforma rinnovo CCNL del 26 giugno 2012

Legalità

Il settore del trasporto merci è interessato da gravi fenomeni di infiltrazioni criminali, che determinano fenomeni distorsivi ed illegali alterando una corretta concorrenza e costringe le imprese sane a perdere quote di mercato, estromettendole dalla produzione e provocando la chiusura delle attività e la conseguente perdita di posti di lavoro. In considerazione del ruolo strategico che il settore riveste, per lo sviluppo e la crescita occupazionale del nostro Paese, è fondamentale che le parti sociali, in modo coerente e determinato, assumono responsabilmente la volontà di condividere la sottoscrizione del Protocollo sulla legalità, al fine di determinare un argine morale a tale fenomeno e salvaguardare l'economia legale, oltretutto le imprese virtuose ed il lavoro "buono".

Autotrasporto

La competizione sulle tariffe sta aggravando in modo non più sostenibile la situazione delle aziende e dell'occupazione del settore, incrementando in modo esponenziale la concorrenza sleale ed il dumping sociale, principalmente sul costo del lavoro, sia in termini retributivi che di diritto contrattuale, con ripercussioni sociali, fiscali e di sicurezza.

In particolare, l'uso sempre più esteso della direttiva europea sui distacchi transnazionali all'interno di molte aziende del settore dell'autotrasporto, anche strutturate, sta generando fenomeni distorsivi di concorrenza al ribasso tra la manodopera italiana e/o residente in Italia e quella distaccata e/o in somministrazione principalmente dai Paesi Neocomunitari.

Non è più rinviabile e diviene presupposto dello stesso rinnovo del CCNL la definizione di un protocollo di intesa tra le Parti sociali per l'autotrasporto, da presentare congiuntamente al Governo per chiedere chiarezza, regole certe, reale sistema di controlli ed un generale rafforzamento della disciplina a livello nazionale ed europeo. Stesso fenomeno si ha con l'uso distorto del cabotaggio e quindi, allo stesso modo, è indispensabile agire tempestivamente, al fine di garantire la permanenza e la sopravvivenza delle aziende italiane, attraverso la tutela e crescita di una sana occupazione sul mercato.

Virtuosità del sistema a sostegno dell'occupazione

Il settore del trasporto merci e logistica mostra delle criticità conclamate quali la frammentazione e la destrutturazione delle imprese, in una molteplicità di rapporti di lavoro precari e nell'utilizzo diffuso di subappalto e/o terziarizzazione.

Il rinnovo contrattuale deve intervenire per determinare una crescita dell'occupazione e la stabilità dei contratti di lavoro.

Tutto ciò si deve realizzare attraverso accordi fra le parti sociali atti a determinare:

- a - rapporti di lavoro stabili e nel contempo consolidare l'occupazione;
- b - tutele concrete dei diritti e del reddito delle/i lavoratrici/ri operanti nel settore;
- c - possibilità vere di generare nuova e buona occupazione;

d - condizioni certe per consolidare e sviluppare un corretto sistema di imprese qualitativamente medio-alto nel settore del trasporto merci e logistica.

Ciò anche al fine di incrementare una virtuosità delle imprese in termini di legalità nella gestione degli appalti, anche limitandone la stessa catena, per garantire che i processi di terziarizzazione corrispondano concretamente al miglioramento delle condizioni di lavoro con ricadute positive sulla qualità dei servizi gestiti dalle aziende.

A titolo meramente esemplificativo va elaborato un meccanismo premiante per le aziende che applicano, non solo, correttamente il CCNL, ma anche per quelle che ampliano il loro organico.

Appalti

Rimane obiettivo primario per le organizzazioni sindacali contrastare il fenomeno dilagante dell'illegalità nella filiera logistica, ciò significa in primo luogo affrontare il tema degli appalti.

Distribuzione delle merci

- Le OO.SS. ritengono che la distribuzione delle merci è parte integrante del processo produttivo ed organizzativo delle aziende che, fra l'altro, impatta anche con le scelte amministrative delle città. Pertanto, è necessario affrontare tale tema in un'ottica contrattuale inclusiva e mirata a conciliare le esigenze operative delle aziende con la qualità della prestazione lavorativa legata a tipologie contrattuali subordinate dei/lle lavoratori/rici, prevedendo la stabilizzazione occupazionale attraverso processi di internalizzazione.

- Di conseguenza queste figure professionali, per le caratteristiche specifiche della loro attività, soggetta ad una continua e diretta gestione da parte delle imprese, sono a tutti gli effetti parte fondamentale del processo produttivo.

- A tal fine è necessario aggiornare l'articolazione dell'orario giornaliero di lavoro degli autisti della distribuzione urbana, inquadrati a livello 4° e 4° junior, per rispondere adeguatamente all'attività lavorativa effettivamente svolta.

- In ragione della peculiarità delle mansioni e dell'articolazione dell'orario giornaliero occorre individuare delle indennità appropriate..

- Se l'azienda nell'ambito della propria organizzazione del lavoro prevede la distribuzione delle merci al di fuori dell'ambito comune dovrà essere corrisposta l'indennità di trasferta come normato nel CCNL.

Tale processo deve avvenire solo ed esclusivamente attraverso accordi sindacali tra le Parti a livello di impresa, con le OO.SS firmatarie del presente CCNL.

Classificazione

È necessario ridefinire la declaratoria ed il profilo professionale degli autisti conducenti di mezzi pesanti (3° e 3°S). Pertanto, si propone un'apposita area professionale di questa tipologia di autisti che espliciti le competenze lavorative, riconoscendo ai lavoratori autisti, in possesso di specifiche abilitazioni, un parametro salariale superiore all'attuale.

Relazioni sindacali e democrazia

E' necessario rafforzare il ruolo e la presenza della RSU, favorendo in tutte le aziende le elezioni a suffragio universale delle RSU/RLS, ciò al fine di garantire la rappresentanza reale nei luoghi di lavoro.

Le Parti, pertanto, dovranno stabilire un accordo sulle regole della democrazia e della rappresentanza nei luoghi di lavoro, che sia generale, omogeneo ed esigibile.

Al fine di rendere più trasparenti e democratiche le relazioni sindacali, si ritiene prioritaria un'estensione del secondo livello di contrattazione sulle materie già definite dall'art. 38 e 40 del CCNL in vigore, oltre che la sperimentazione in via temporanea di intese relative all'organizzazione del lavoro, in relazione a specifiche esigenze produttive, dirette alla crescita strutturale delle aziende ed a processi di riorganizzazione produttiva tendenti a ricomprendere nel ciclo fasi di lavorazione.

Pari opportunità

L'istituto del part-time rappresenta un aspetto della vita lavorativa, finora trascurato e poco tutelato dalle istituzioni, anche se è incontestabile che la sua maggiore diffusione ha un impatto positivo sul tasso di occupazione e soprattutto favorisce la partecipazione delle donne alla popolazione attiva, poiché è in grado di armonizzare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e rappresenta un'opportunità di efficientamento dell'organizzazione del lavoro, attraverso strumenti quali la flessibilità contrattata dell'orario di lavoro.

Dal punto di vista delle imprese, l'uso del part-time è uno strumento per modulare l'utilizzo delle loro risorse rispetto alle condizioni del mercato. Per i dipendenti è una soluzione per equilibrare gli impegni della vita professionale con le esigenze personali e familiari.

Per questo motivo riteniamo che il Ccnl debba garantire adeguate opportunità di occupazione part-time per coloro che lo desiderano, riducendo le disparità esistenti in termini di qualità del lavoro e opportunità di carriera, e rendendo possibile il passaggio tra i diversi regimi contrattuali e la reversibilità delle scelte soprattutto per le lavoratrici.

Recepire all'interno del CCNL quanto stabilito, in merito ai congedi parentali, dall'art. 1 co.339 L. n. 228/12.

Non è più rinviabile la costituzione e l'insediamento della Commissione Nazionale della Pari Opportunità, che, in un contesto socio-economico come quello attuale di grave crisi occupazionale, può, attraverso analisi e monitoraggi, evidenziare e aiutare a contrastare fenomeni di discriminazione di genere, con particolare riferimento alla disparità di crescita professionale e salariale.

Mercato del lavoro/orario di lavoro

- È essenziale definire in forma pattizia l'articolazione delle novità legislative in materia di mercato del lavoro, avendo come obiettivo primario la stabilità occupazionale in un settore fortemente frammentato.

- Pertanto si ritiene che la forma contrattuale prevalente di ingresso nel mercato del lavoro deve essere l'apprendistato professionalizzante che risponde in modo adeguato alle esigenze delle aziende e opportunità formative dei lavoratori/ci.
-In riferimento a quanto stabilito dalla legislazione vigente per i contratti a tempo determinato, si ritiene necessario mantenere inalterata la previsione dell'art. 48 del CCNL, in cui si specificano le causalità per cui i contratti vengono attivati.
- Inoltre la percentuale di tale tipologia contrattuale attivabile rimane quella prevista dallo stesso art. 48 commi 3 e 4, i quali definiscono le modulazioni percentuali per dimensioni delle aziende e rinviano alla contrattazione di 2° livello per esigenze specifiche.
- E' indispensabile normare in maniera stringente la corretta applicazione degli artt. 11 e 11**bis** sulle condizioni preliminari effettive, che devono essere perentoriamente subordinate ad accordo sindacale con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

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.

Fondo bilaterale "Ebilog"

L'art. 3 della L. n.92/2012, mira a universalizzare i trattamenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro promuovendo, nei settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, Fondi bilaterali di solidarietà.

In tali settori, infatti, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni imprenditoriali devono prevedere, attraverso specifici accordi, l'adeguamento delle fonti istitutive dei rispettivi fondi bilaterali i quali, in tal modo, diventano strumento di erogazione di trattamenti di integrazione del reddito a beneficio di tutti i lavoratori del comparto e quindi sistema vincolante per tutti i datori di lavoro operanti in esso, tranne che per quelli ai quali si applica la disciplina della cassa integrazione guadagni.

Si ritiene fondamentale dare attuazione al modello del Fondo di Solidarietà Bilaterale "alternativo" di cui all'art. 3, cc. 14-18, della legge 92/2012, per assicurare le prestazioni di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti del settore non coperti da ammortizzatori sociali.

Indennità lavoro notturno

Si ritiene di adeguare l'indennità di lavoro notturno, di cui all'art.14 disposizioni generali del CCNL, in forma percentuale di maggiorazione dell'orario di lavoro notturno.

Indennità equivalenti

Altresì si ritiene di incrementare quanto determinato dal comma 4 art.6, rimborso spese indennità equivalenti, parte speciale del CCNL.

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.