

PROPOSTE DATORIALI PER IL RINNOVO DEL CCNL

PREMESSA

Le parti datoriali condividono le preoccupazioni del sindacato circa le difficoltà delle imprese virtuose a competere con le imprese che lavorano ai margini della legalità e che praticano dumping anche sul costo del lavoro e circa il massiccio processo di delocalizzazione in atto verso i paesi neocomunitari.

L'interesse della politica, delle parti sociali e di tutta l'Italia, deve essere il rafforzamento delle imprese di trasporto e della logistica italiane per poter accrescere le competenze interne delle aziende, la competitività verso la concorrenza estera, la capacità di ricerca e sviluppo, la capacità finanziaria per i necessari investimenti e rinnovo del parco circolante, dei sistemi informatici e dei magazzini logistici e non per ultimo per garantire ai propri dipendenti la necessaria formazione professionale, la sicurezza sul e del posto di lavoro e poter garantire la sicurezza stradale.

Viceversa in Italia l'assetto normativo ed amministrativo ed il regime dei controlli contribuiscono in maniera determinante alla penalizzazione delle imprese strutturate e rispettose della legalità, provocando un ricorso massiccio alle terziarizzazioni, alle frammentazioni e alle delocalizzazioni a danno anche della quantità e della qualità dell'occupazione dipendente.

A questo processo non è estranea una contrattazione collettiva più diretta a ipertutelare una forza lavoro in costante diminuzione, piuttosto che a facilitare e promuovere nuova occupazione. E' necessario, da una parte, introdurre opportune forme di flessibilità e, dall'altra parte, semplificare un'impostazione contrattuale densa di previsioni normative e di istituti poco avvertiti dai lavoratori ma molto onerosi e lesivi della competitività delle aziende.

Favorire migliori condizioni di competitività per le imprese di autotrasporto e di logistica e garantire al tempo stesso una crescita quantitativa e qualitativa del fattore umano, rappresentano obiettivi fondamentali.

A) ADEGUAMENTI NORMATIVI ED ASSESTAMENTI CONTRATTUALI

- 1) **Orario di lavoro del personale viaggiante** - Introdurre il concetto di *settimana mobile* ai sensi dell'art. 8 del regolamento UE 561/2006 in modo tale che il lavoro domenicale non debba essere considerato in ogni caso lavoro festivo.
- 2) **Diritti sindacali** - In primo luogo modificare l'art.41, 1° comma sui permessi spettanti ai lavoratori componenti gli organi direttivi del sindacato prevedendo:
 - la fissazione di quantità complessive annue di permessi da ripartire tra i sindacati in funzione della dimensione dell'unità produttiva;

- la fruibilità dei permessi in misura non superiore della metà per ciascun semestre solare senza possibilità di cumulo dell'eventuale residuo di permessi non goduti con i permessi del semestre successivo;
- l'introduzione di una procedura più stringente per la comunicazione delle nomine e delle revocche dei lavoratori componenti gli organi in questione.

In secondo luogo fissare un tetto al numero dei componenti delle RSA estendendo la disposizione già prevista dalla sezione speciale Assologistica.

- 3) **Ferie** - All'art.22 riformulare il comma 8 come segue: "*L'assegnazione delle ferie potrà aver luogo durante il preavviso soltanto se richiesto dal datore di lavoro*".
- 4) **Assenze, permessi, congedo matrimoniale e visite mediche** – Razionalizzare la materia rivedendone quantità e modalità di fruizione.
- 5) **Lavoro a chiamata** – Eliminare il divieto di utilizzo.
- 6) **Responsabilità dell'autista** – All'art.28, comma 2 limitare alla sola responsabilità del lavoratore, e non anche alla *gravità* della stessa come previsto attualmente, l'onere della prova a carico del datore di lavoro nei casi di danni e smarrimenti.
- 7) **Trasferimenti** – All'art. 31 introdurre la distanza minima di 50 chilometri per la configurazione del trasferimento.
- 8) **Apprendistato** – Uniformare il periodo di prova a quello della generalità dei dipendenti.
- 9) **Giorni festivi** – All'art. 2 della Parte speciale – sezione prima apportare le seguenti modifiche:
 - alla lettera c) relativa alle semifestività del 24 e 31 dicembre confermare che la prestazione lavorativa non può eccedere la metà dell'orario normale giornaliero, eliminando però il limite delle ore 13,00 che non considera l'eventualità di lavori con orari pomeridiani;
 - prevedere che, nei casi in cui il giorno festivo coincide con il sabato o la domenica, l'azienda possa riconoscere una giornata di riposo compensativo in luogo del pagamento.
- 10) **Contratti a termine** – Elevare la percentuale di utilizzo (attualmente 25% e 20%, rispettivamente per aziende fino a 50 dipendenti e inferiori) e recepire le novità introdotte dalla Riforma Fornero per quanto riguarda i termini di prosecuzione del contratto oltre la scadenza nonché di intervallo tra un contratto e l'altro con lo stesso dipendente.
- 11) **Provvedimenti disciplinari** – All'art.32 apportare le seguenti modifiche:
 - sanzionare con il provvedimento della sospensione (anziché della multa come previsto attualmente) il lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza o che commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
 - aggiungere ai motivi di licenziamento senza preavviso:
 - il caso in cui il conducente sia trovato sotto effetto di alcool o stupefacenti alla guida del mezzo, nonché il caso in cui il lavoratore non

- autista si presenti al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti;
- il caso in cui al lavoratore sia ritirata la patente e non ne dia immediata informazione per iscritto al datore di lavoro, nonché il caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;
- il furto;
- il caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- la grave insubordinazione ai superiori;
- il danneggiamento volontario del materiale dell'azienda;
- il litigio con passaggio alle vie di fatto o di rissa all'interno dei luoghi di lavoro;
- al comma 7 precisare che il termine di 10 giorni, entro il quale il lavoratore può chiedere di essere sentito a sua difesa, è "perentorio";
- al comma 12 precisare che il termine di 2 anni, decorso il quale non può tenersi conto ad alcun effetto della sanzione disciplinare, decorre dalla "effettiva" applicazione della sanzione stessa.

12) Mutamento di mansioni – All'art. 7, comma 3 elevare a 3 mesi per tutte le qualifiche (limite massimo previsto dall'art. 2103 del Codice Civile) il periodo di svolgimento di mansioni di livello superiore che fa sorgere in capo al lavoratore il diritto al passaggio di livello. L'attuale formulazione dell'art. 7 prevede il limite di 3 mesi solo per il disimpegno di mansioni di quadro e di 1° livello, mentre in tutti gli altri casi il limite è di 2 mesi.

13) Dimissioni – In attuazione della Riforma Fornero fissare una sede alternativa alla DPL per l'efficacia delle dimissioni.

14) Orario di lavoro per il personale non viaggiante – Prevedere l'assimilazione dell'orario di lavoro discontinuo, previsto per il personale viaggiante, ai soli addetti al traffico.

15) Responsabilità solidale negli appalti – Utilizzare la facoltà riconosciuta dalla legge Fornero nello spirito dell'Avviso Comune del 26 gennaio 2011 e inoltre chiarire che i contratti di trasporto non rientrano nella disciplina degli appalti.

16) Stesura del nuovo CCNL – In sede di stesura del nuovo testo contrattuale coordinare le seguenti disposizioni:

- all'art.11, comma 2 aggiungere in fondo le parole *qualora il lavoratore si trova al di fuori del luogo della sua residenza*;
- all'art.11, comma 7 aggiungere in fondo *o dalla residenza del lavoratore*;
- all'art.11, comma 8, lett. a) sostituire la parola *registro* con *Libro unico del lavoro*;
- all'art.26 su indennità varie prevedere al primo punto (indennità di uso mezzo di trasporto) il rimborso chilometrico come alternativa all'indennità mensile;
- all'art.7, comma 3 della Parte Speciale – Sezione 1ª precisare che l'obbligo di denuncia di infortunio all'INAIL da parte del datore di lavoro scatta in presenza di infortuni denunciati come tali dal lavoratore;
- in attuazione dell'art.7 della legge 300/70 prevedere una sede alternativa alla DPL per la definizione dei provvedimenti disciplinari;
- all'art.30 definire la nozione di piccola manutenzione dei veicoli;

- riscrivere il nuovo articolo sui satellitari;
- all'art.33 precisare che la fornitura di nuovi indumenti di lavoro scatta solo in caso di usura degli stessi e non è richiesta per il personale viaggiante di 3 livello.

17) Sanilog – Prevedere l'obbligazione alternativa.

B) RECUPERI DI COMPETITIVITA'

18) all'art. 9 - Orario per il personale non viaggiante

- Ripristinare l'orario di lavoro settimanale di 40 ore;
- Eliminare il limite delle 8 ore giornaliere di orario normale; conseguentemente lo straordinario va configurato al superamento del solo orario settimanale e senza più il limite delle 2 ore giornaliere;
- estendere la pausa pranzo fino ad un massimo di 240 minuti (attualmente 180);
- elevare da 5 a 10 il numero delle settimane annue di flessibilità per l'utilizzo del sabato come sesto giorno lavorativo o per la distribuzione dell'orario di lavoro in maniera non omogenea nell'arco della settimana; contestualmente prevedere la possibilità di utilizzare tali settimane in maniera anche non continuativa;
- ridurre i ROL a 20 ore annue.

all'art.11 -Orario per il personale viaggiante

- Ripristinare l'orario di lavoro settimanale di 40 ore;
- Aggiungere: - il tempo trascorso in viaggio per treno, per nave, aereo o altri mezzi di trasporto per il trasferimento per l'esecuzione dei servizi affidati al lavoratore. - tempi di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'automezzo guidato da due conducenti - essendo di difficile rilevazione, queste ore possono venir forfettizzate con accordo scritto tra le parti.

19) Malattia – Eliminare l'obbligo per le aziende di retribuire i primi 3 giorni di assenza.

20) Ferie – Ridurre da 22 a 20 giorni all'anno.

21) Festività abolite – Eliminare le 32 ore annue.

22) Part-time – Eliminare la percentuale di utilizzo di lavori part-time (attualmente pari al 25% dei dipendenti in forza).

23) Lavoro somministrato – Elevare la percentuale di utilizzo (attualmente 15%).

24) Quattordicesima mensilità – Eliminare per i nuovi assunti mentre per i lavoratori in forza congelare l'attuale importo e spalmarlo sulle altre mensilità.

25) Tredicesima mensilità – Prevedere la possibilità di erogazione splamandola sulle altre mensilità.

26) **Scatti di anzianità** – Eliminare per i nuovi assunti e congelare il numero degli scatti per i lavoratori in forza.

27) **Articolo nuovo ultimo rinnovo** -l'uso del satellitare o di strumenti analoghi non ha finalità di controllo della prestazione lavorativa, ma serve anche come strumento di comunicazione per impartire disposizioni e verificare il corretto adempimento degli ordini impartiti ed è idoneo allo scarico immediato dei dati cronotachigrafici.

C) PREMIALITA' PER SOGGETTI "VIRTUOSI"

Disciplinarne i contenuti