

Addì 13 febbraio 2014 in Roma presso il Ministero del Lavoro in occasione dell'inse-  
diamento del Tavolo della Legalità presieduto dal Sottosegretario Carlo Dell'Aringa

tra

FEDIT assistita dalla CONFETRA

e

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

sono state sottoscritte le seguenti *“Linee guida per la realizzazione di un nuovo  
modello per il lavoro delle ribalte”*

**PREMESSA PER REGOLAMENTARE, ATTRAVERSO UN NUOVO  
MODELLO, IL LAVORO SULLE RIBALTE.**

Le parti condividono la necessità di intervenire nel settore degli appalti dei magazzini  
e delle ribalte, per contrastare la degenerazione del processo produttivo e delle  
condizioni del lavoro, rilanciando le relazioni industriali a livello nazionale e  
regionale.

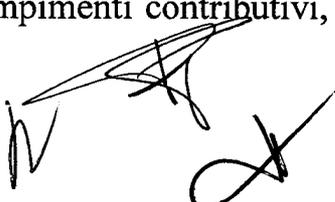
Le Parti si impegnano a valorizzare ed estendere la contrattazione aziendale.

In quel settore si registra un crescendo di conflittualità fuori controllo, con fenomeni  
di illegalità diffusa, suscettibili di strumentalizzazioni di varia natura.

Le parti constatano come la degenerazione dello strumento degli appalti, a fronte di  
una tensione sociale giunta in certi casi a livelli intollerabili, stia in definitiva  
provocando da una parte il peggioramento delle condizioni dei lavoratori e dall'altra  
uno scadimento delle qualità del processo produttivo.

Per contribuire ad invertire questa deriva negativa, le parti ritengono utile avviare per  
mezzo della contrattazione un processo che porti nel settore una maggiore garanzia  
dei diritti e delle tutele dei lavoratori ed una migliore qualificazione delle attività  
d'impresa, attraverso percorsi di internalizzazione e processi di stabilizzazione dei  
rapporti di lavoro.

Per stabilizzazione si intende la scelta adottata dalle imprese, comprese quelle in  
forma cooperativa che siano in regola con gli adempimenti contributivi, retributivi e



fiscali, di instaurare rapporti di lavoro con personale dipendente e stabile, per l'applicazione della presente intesa.

Le parti, attraverso le presenti linee guida, intendono realizzare gli obiettivi sopra menzionati con intese sperimentali a livello aziendale che dovranno essere coerenti con le opportunità generate dalle misure incentivanti la produttività e la competitività, previste dalle normative vigenti in materia.

Le Parti firmatarie della presente intesa si impegnano ad effettuare confronti periodici per verificare la concreta realizzazione degli obiettivi concordati.

Le attività terziarizzate avranno un affidamento diretto e quindi limitato ad un solo passaggio di appalto. In presenza di struttura consortile l'attività potrà essere affidata ad una impresa/cooperativa consorziata.

Le presenti linee guida potranno essere condivise anche da altre associazioni datoriali firmatarie del vigente CCNL logistica, trasporto merci e spedizione.

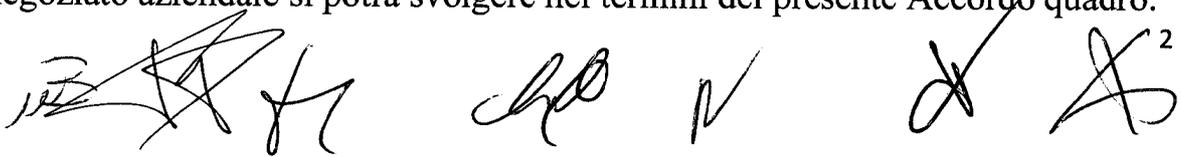
## **LINEE GUIDA PER LA REALIZZAZIONE DI UN NUOVO MODELLO PER IL LAVORO DELLE RIBALTE**

Premesso che

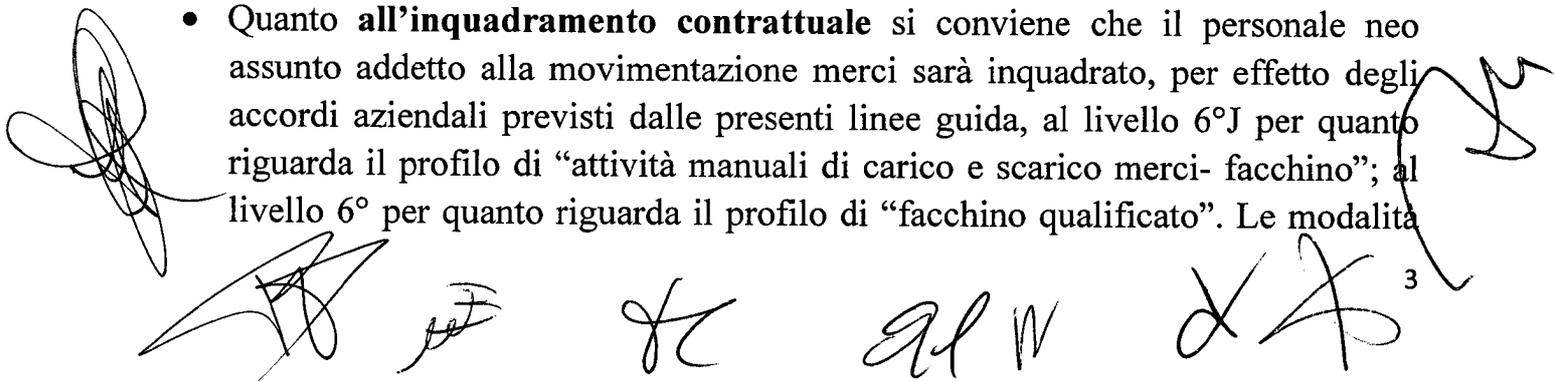
1. è obiettivo condiviso dalle parti stipulanti il presente Accordo individuare meccanismi di incentivazione per le imprese, anche in forma cooperativa, in grado di favorire la scelta del ricorso a rapporti di lavoro dipendente per il personale di ribalta;
2. l'attività delle moderne imprese, anche in forma cooperativa deve poter contare su un'organizzazione del lavoro flessibile ed efficiente in grado di garantire la produttività necessaria per rispondere efficacemente alle esigenze del mercato;

si conviene che

- a livello aziendale potrà essere negoziato il presente modello per il personale di ribalta nell'area di lavoro dipendente soggetto al CCNL logistica, trasporto merci e spedizione con modalità tali da controbilanciare la maggiore tutela dei lavoratori interessati con la necessaria flessibilità che questo nuovo assetto organizzativo comporta per le imprese;
- In particolare, ferma restando l'applicazione del citato CCNL, in presenza dei processi di stabilizzazione e di internalizzazione, le parti convengono che il negoziato aziendale si potrà svolgere nei termini del presente Accordo quadro.



- Quanto **all'orario di lavoro** si conviene che la durata dell'orario normale è di 39 ore settimanali. I ROL e le ex festività verranno sostituiti con diverse modalità di pagamento che saranno definite nell'ambito di specifici accordi che istituiscano un Premio di Risultato, ovvero attraverso la definizione di diverse modalità di fruizione. L'orario di lavoro settimanale, distribuibile dal lunedì al sabato, viene determinato come media su un arco temporale di 6 mesi e la prestazione lavorativa giornaliera sarà articolata con un minimo di 4 ore ed un massimo di 10 ore, con il nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore. Non si darà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore prestate di sabato quando la prestazione è nel normale orario di lavoro settimanale; le modalità operative saranno comunicate preventivamente alle OO.SS. firmatarie la presente intesa.
- Si conviene una ulteriore modalità di **part time** la cui durata minima della prestazione ordinaria potrà essere di 16 ore settimanali, con una prestazione minima di 4 ore giornaliere consecutive. Resta ferma l'applicazione delle clausole elastiche e flessibili che devono essere comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 11 ore prima della prestazione lavorativa. Le clausole elastiche e flessibili potranno essere disdettate soltanto attraverso un accordo scritto tra azienda e lavoratore. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche potranno superare in ogni anno solare il limite complessivo procapite del 20% della prestazione concordata, con un massimo che potrà essere definito a livello aziendale. Le modalità operative saranno comunicate preventivamente alle OO.SS. firmatarie la presente intesa.
- Quanto alla **reperibilità** si conviene che i lavoratori assunti in attuazione del presente Accordo saranno tenuti ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze aziendali, secondo modalità da definire a livello aziendale, compresa la rotazione tra il personale e l'ammontare di una specifica indennità; i lavoratori non possono rifiutarsi, salvo giustificato impedimento, di rispondere alle chiamate; i periodi di reperibilità saranno comunicati al lavoratore ad inizio di ogni mese.
- Quanto **all'inquadramento contrattuale** si conviene che il personale neo assunto addetto alla movimentazione merci sarà inquadrato, per effetto degli accordi aziendali previsti dalle presenti linee guida, al livello 6°J per quanto riguarda il profilo di "attività manuali di carico e scarico merci- facchino"; al livello 6° per quanto riguarda il profilo di "facchino qualificato". Le modalità



3

operative saranno comunicate preventivamente alle OO.SS. firmatarie la presente intesa. Il lavoratore, trascorso un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione, verrà inquadrato nel livello contrattuale di corrispondenza professionale.

- Quanto **alla malattia**, le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i livelli anomali di assenze improvvise e non pianificate sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione; le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione; pertanto, laddove a livello aziendale si riscontrasse che le assenze per malattia raggiungono sia a livello individuale che di singola unità produttiva livelli da incidere negativamente sulla normale organizzazione del lavoro, al di fuori delle assenze per malattie gravi, le parti individueranno, nell'ambito di specifici accordi aziendali, le misure e gli strumenti finalizzati a ridurre tale fenomeno.
- Gli accordi aziendali di stabilizzazione avranno durata triennale ed in ogni caso, per tutte le tipologie di accordo previste nella presente intesa, vale il principio dell'ultrattività.
- Per la loro validità, oltre che dalle imprese interessate, gli accordi di stabilizzazione/internalizzazione dovranno essere sottoscritti dalle parti firmatarie la presente intesa, intendendosi, per la parte sindacale, le competenti strutture nazionali e regionali firmatarie il vigente CCNL, che dovranno essere convocate congiuntamente ed unitariamente.
- I predetti accordi aziendali dovranno essere depositati presso l'Osservatorio costituendo in seno ad EBILOG.

FEDIT assistita dalla CONFETRA

*Stefano Pozzetti*  
*Mario Felletto*

*Sottosegretario Riunito lavoro*  
*Edelfo Arzo*

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI