

Disamina dei contenuti dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione siglata il 3 dicembre 2017

Il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione avrà scadenza al 31 dicembre 2019.

Capitolo I - Servizi essenziali da garantire

Viene inserito il trasporto di acqua potabile mediante autobotti e il principio che le attività garantite comprendono l'intera filiera dei settori interessati.

Trattamento nuovi assunti

Si è condiviso un nuovo articolo che incentiva nuove assunzioni a tempo indeterminato **attraverso accordi sindacali** e secondo alcune caratteristiche vincolanti (non aver attivato procedure di licenziamento e prevedere l'incremento della base occupazionale).

A questi lavoratori neo assunti si applicano maturazioni graduali di rol ed ex festività ed il congelamento della maturazione degli scatti di anzianità per i primi 4 anni .

- Primo anno 12 ore rol (1,5 gg permesso per personale viaggiante) e 1 ex festività;
- secondo anno 24 ore rol (2,5 gg permesso per personale viaggiante) e 2,5 ex festività;
- terzo anno 36 ore rol (3,5 gg permesso per personale viaggiante) e 4 ex festività.
- Dal quarto anno 100% del trattamento contrattuale.

Se l'azienda gode già di altri benefici in termini di incentivi finanziati da qualsiasi normativa tali maturazioni sono anticipate tutte di 1 anno.

E' vincolante l'accordo sindacale sulle assunzioni affinché l'azienda possa beneficiare di tali agevolazioni su rol, ex festività e scatti

TALE CONDIZIONE SI APPLICA UNA SOLA VOLTA NELLA VITA LAVORATIVA DEL DIPENDENTE A PRESCINDERE DA DOVE EGLI VENGA ASSUNTO

Classificazione del personale (art. 6)

Il livello 6° junior aveva un automatismo di passaggio al 6° livello dopo 30 mesi.

Il nuovo CCNL prevede un passaggio graduale da 30 mesi a 12 mesi a seconda dell'anno in cui si viene assunti. 24 mesi dal 1 gennaio 2018, 18 mesi dal 1 gennaio 2019 e 12 mesi dal 1 gennaio 2020.

Declaratoria operai specializzati – personale viaggiante

Questo nuovo articolo modifica in parte la scala parametrica per calcolare le retribuzioni dei dipendenti. E' stata inserita all'interno della stessa una prima diversificazione di valori legata alle diverse competenze come ad esempio il trasporto di merce con particolari abilitazioni (adr, ecc ecc), motrici e patenti b.

Si dividono le categorie in 3 GRUPPI

Qualifica 3: parametri retributivi A-B-C, autisti con patenti C –E (ex 3° super)

- A: NAVETTAMENTO leggermente inferiore al 3° super
- B: CONTAINERS e CENTINATI uguale al 3° super
- C: BENZINE, OSSIGENO ECC ECC (ADR) maggiore del 3° super

Qualifica 2: parametri retributivi D-E-F, autisti con patenti C (ex 3)

- D: NAVETTAMENTO leggermente inferiore al 3°
- E: CONTAINERS e CENTINATI uguale al 3°
- F: BENZINE, OSSIGENO ECC ECC (ADR) superiore al 3°

Qualifica 1: parametri retributivi G-H, autisti con patenti B

- G: DRIVERS (ex 4° a parametro 122 che passano a parametro 124)
- H: TRASPORTI MATERIALI RADIOATTIVI e ESPLOSIVI (ex 4°, parametro retributivo 122 che passano a parametro 124,5)

In questo capitolo viene trattata anche la questione della discontinuità (orario di lavoro a 47 ore settimanali).

Si stabilisce che gli autisti di cui alle lettere A-B-C-E-F sono discontinui (con gli accordi di forfetizzazione in essere e con l'accettazione della deroga all'orario di lavoro, tutti i lavoratori hanno orario di lavoro 47 ore settimanale). Oggi per la quasi totalità dei lavoratori intercettati la discontinuità è superata dagli accordi di forfetizzazione nei quali non viene contemplato l'orario di lavoro settimanale bensì l'impegno giornaliero.

A seguito della comunicazione aziendale che reca le motivazioni della discontinuità e definisce il personale coinvolto (qualifica, parametro ecc...) le OO. SS. possono richiedere un incontro per verificare la sussistenza delle condizioni. Tale incontro dovrà svolgersi entro 15 giorni dalla richiesta e dovrà avere esito positivo per dar corso alla discontinuità che dovrà essere riverificata ogni 4 anni.

La sussistenza di tale condizione e la deroga all'orario di lavoro (compresi i tempi a disposizione) fino alle 47 ore vengono delineate al comma 1 dell'art. 11bis il quale prevede che si è discontinui se il tempo di lavoro non coincide con i tempi di presenza a disposizione e l'attività comporta l'alternanza tra periodi di lavoro e periodi di pausa.

Riders – Distribuzione delle merci con cicli, motocicli, ciclomotori, natanti , imbarcazioni.

Verranno inserite nel CCNL le figure dei riders e delle altre modalità distributive. In sede di stesura dei testi e comunque entro 3 mesi dalla firma verranno previsti per tali figure: definizione, livello e parametro di inquadramento, orario di lavoro ed eventuali rimandi al secondo livello di contrattazione

Art. 9 orario di lavoro per il personale non viaggiante

L'art. 9 viene totalmente modificato e vengono cassate tutte le deroghe contenute alla fine dello stesso.

Questo articolo prevede la modifica dell'orario di lavoro dando la possibilità di distribuire le 39 ore su 5 o 6 giorni settimanali (da lunedì a sabato).

Se si lavora al sabato ovvero se le 39 ore sono distribuite su 6 giorni, le ore svolte al sabato verranno retribuite con la maggiorazione del 20%.

L'orario verrà comunicato al lavoratore ad inizio del rapporto o ad inizio anno. Potrà essere modificato una sola volta nell'anno e, comunque, non prima di sei mesi dalla sua attivazione, attraverso esame congiunto. Altre modifiche all'orario o la sua articolazione su 4 giornate o l'eventuale introduzione di giornate lavorative di 10 ore sono sottoposte ad **accordo sindacale**.

Una diversa programmazione dell'orario, per 4 settimane massime l'anno, darà corso ad un'indennità settimanale di 50 euro.

Sarà prevista una flessibilità oraria per il personale operativo, per un massimo di 16 settimane. Le ore non coincidenti con il normale orario di lavoro saranno maggiorate del 20%. I calendari, le modalità operative e quanto collegato a tale flessibilità **saranno oggetto di accordo tra le parti**.

Settimana Mobile Art. 10 personale viaggiante

Sono richieste garanzie igienico sanitarie per le condizioni di permanenza nel caso in cui il riposo settimanale venga svolto fuori sede, a norma anche dell'art. 8 del 561/2006.

Orario di lavoro per il personale viaggiante Art. 11

E' stata inserita la settimana mobile con lo svolgimento dell'orario ordinario di lavoro stabilito in 39 ore settimanale su 6 giorni cioè dal lunedì al sabato con conguaglio ogni 4 settimane delle predette ore per il calcolo dello straordinario.

E' stato cassato il comma 13 che prevedeva il limite di orario ordinario fino alle ore 13 del sabato, oltre le quali c'era lo straordinario al 50%. La maggiorazione per straordinario al sabato e domenica sarà al 30%.

Negli accordi di forfetizzazione andrà valorizzato il lavoro prestato al sabato dopo le 13 o quello in sesta giornata.

Art. 11 bis

Viene estesa la possibile discontinuità anche alle nuove figure professionali (tipo i drivers con 44 ore settimanali)

Art. 12 Lavoro Notturno

Si stabilisce un'unica maggiorazione al 50% per il lavoro svolto nelle giornate di domenica e/o festivi dal personale viaggiante (prima era 20% diurno, 50% notturno e/o festivi)

Art. 11

Viene chiarito (meglio) che non c'è riconoscimento né dell'orario di lavoro né della trasferta nel caso in cui il dipendente si trovi a svolgere il riposo presso la propria residenza qualora sia in attesa per i divieti di circolazione.

Art. 11 bis

Comma 3

E' riconosciuta la deroga all'orario di lavoro (da 48 a 58 medie e da 60 a 61 massime) se si verificano le seguenti condizioni:

- 1) Il sindacato firma l'accordo con l'azienda
- 2) La maggioranza dei lavoratori sottoscrive tale accordo singolarmente.

E' previsto altresì che l'accordo abbia validità a seguito di assemblea e della conseguente votazione certificata dell'intesa.

Comma 7

In occasione della stipula degli accordi sulla forfetizzazione dello straordinario, di deroga all'orario di lavoro e di definizione della trasferta (di cui all'art 11, comma 8, punto b) sarà verificato anche il rispetto della classificazione relativa al personale viaggiante.

Art. 11 ter

Viene abrogato l'attuale 11 ter e sostituito da un altro 11 ter contenente i trattamenti previsti per l'inserimento di nuove assunzioni di personale viaggiante NEOPATENTATO.

Tale norma contenuta in questo articolo sostituisce con una diversa tempistica il precedente 3 liv Junior con il quale si assumevano gli autisti .

LA RIDUZIONE PREVISTA SI APPLICA AI NEOPATENTATI CHE HANNO PATENTE DA MENO DI 3 ANNI E CHE VENGONO ASSUNTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO.

La riduzione è del

10% per i primi due anni

e del 5% per il terzo anno ed opera esclusivamente sul salario tabellare.

Art. 11 quater

Sono state abolite alcune parti obsolete.

Art. 11 quinquies

E' previsto (comma 7) un importo di trasferta minima di 10 euro per i drivers che operano fuori dal territorio comunale ed un ticket di 5,29 euro, minimo, per coloro che operano all'interno del comune. Tali importi sono contrattabili al rialzo con la contrattazione di secondo livello ma definiscono un trattamento minimo oggi assente dal CCNL.

Viene introdotto inoltre, al termine del primo comma, un riferimento esplicito alla tutela dell'occupazione per il personale precedentemente impiegato come driver, in caso di cambio del soggetto esecutore (elemento fino all'ultimo osteggiato dalle parti datoriali).

Per l'accertamento della discontinuità (comma 2) e per effettuare le 44 ore è previsto l'accordo sindacale.

Contrasto all'assenteismo - Articolo nuovo

Personale viaggiante e personale operativo collegato alla movimentazione delle merci

A seguito di verifica tra le parti, effettuata a livello aziendale, qualora si evidenziasse la necessità di intervenire in merito al contrasto all'assenteismo vi sono due modalità di azione possibile:

1 – Viene confermato quanto già oggi previsto relativamente ad un intervento sull'accordo di forfetizzazione dello straordinario del personale viaggiante che preveda una proporzionale riduzione del trattamento in ragione della quantità delle assenze.

2 – Viene inoltre introdotta una nuova fattispecie. Per disincentivare le assenze che partono il giorno dopo ad una giornata non lavorata si potrà intervenire sul trattamento economico riconosciuto dall'azienda al dipendente nei primi tre giorni di malattia:

A – per il quarto evento di malattia che inizia dopo una giornata non lavorata il trattamento economico dei primi tre giorni sarà ridotto al 75%;

B – per il quinto al 50%;

C – per il sesto al 25 %;

D – dal settimo non sarà più prevista integrazione.

Le assenze considerate potranno essere quelle con certificati fino a sette giorni che partono il giorno successivo ad una giornata non lavorata.

Sono esclusi dagli eventi i Day Hospital, gli interventi effettuati in Day Surgery, tutti i ricoveri ospedalieri e tutte le assenze per le patologie gravi o invalidanti ricomprese nella circolate INPS n° 95/2016.

Il numero degli eventi potrà essere computato dal 1 gennaio 2018. E' esclusa ogni retroattività e gli eventi saranno calcolati nei 12 mesi precedenti.

Quanto non eventualmente erogato per entrambe le tipologie di intervento sarà messo a disposizione del secondo livello di contrattazione (Art. 38) per la redistribuzione tra tutti i dipendenti.

Articolo 30 - Responsabilità dell'autista

Viene sostituito il primo comma con una più ampia dicitura che cerca di chiarire quanto è richiesto al conducente in merito a carico e scarico. E' escluso esplicitamente l'intervento sulle merci contenute nei container; si parla invece di collaborazione e/o effettuazione delle operazioni di carico e scarico della merce e delle unità di carico vuote (pallets); l'azienda deve formare il lavoratore e dotarlo di vestiario adeguato di eventuali attrezzature necessarie; è comunque previsto il confronto aziendale per definirne le modalità.

Viene riconfermata l'esclusione generica delle attività di facchinaggio.

Si circoscrivono quindi al proprio automezzo le operazioni di carico e scarico che già oggi gli autisti svolgono e per le quali non si poteva concordare nel contratto aziendale un trattamento economico correlato.

Resta inteso e confermato che L'AUTISTA NON DEVE FARE IL FACCHINO spostando merce e/o bancali che non gli appartengono e per intervenire sui propri deve essere dotato dei dovuti mezzi e attrezzi di movimentazione.

Tutto ciò considerato, il primo comma modificato prevede l'obbligo del confronto e della verifica a livello aziendale affinché si possano attuare le condizioni di cui sopra.

In parole povere, ora si potrà anche contrattare e prevedere un corrispettivo per effettuare l'operazione di carico e/o scarico che prima si faceva gratis.

Articolo 31 ritiro patente

Viene modificato togliendo l'obbligo all'azienda di adibire il dipendente ad altri lavori nel caso in cui venga ritirata la patente.

Articolo 32 - Danni

A seguito di provvedimento disciplinare e della comunicazione dell'entità del danno provocato, l'azienda potrà addebitare al dipendente l'intero importo solo per dolo o colpa grave o solo per danni fino ad un danno di 3.500 euro.

Per i danni superiori a 3500 euro potrà essere addebitato al dipendente il 75% dell'importo fino ad un massimo comunque di 20.000 euro.

Se l'azienda ha stipulato polizze assicurative con franchigia allora al dipendente, se rientra nelle suindicate condizioni (danno per comprovata negligenza, colpa grave o dolo) sarà addebitabile solo la franchigia assicurativa.

Per i danni inferiori a 1000 euro sarà possibile, attraverso una procedura semplificata, evitare il procedimento disciplinare e concordare il pagamento del 75% dell'ammontare del danno stesso.

Ogni rimborso potrà essere effettuato con trattenute mensili non superiori ad 1/5 dello stipendio.

PRIMA DI QUESTA MODIFICA, L'AZIENDA, NEL CASO IN CUI LO AVESSE RITENUTO GIUSTO, AVREBBE POTUTO ADDEBITARE AL DIPENDENTE L'INTERA SOMMA DEL DANNO ANCHE, SENZA ALCUN LIMITE DI IMPORTO.

Sono naturalmente fatti salvi eventuali accordi di miglior favore in essere.

RESTA SEMPRE FERMA LA FACOLTA' DI TRATTARE CON L'AZIENDA LA RIDUZIONE DELL'IMPORTO DEL DANNO, anche attraverso un percorso di tutela sindacale o LA POSSIBILITA' DEL DIPENDENTE DI ADIRE ALLE VIE

GIUDIZIARIE per far esprimere il giudice in merito alla controversia.

QUESTO ARTICOLO RISPETTO A PRIMA, MIGLIORA LA CONDIZIONE DELL'AUTISTA E DEL DIPENDENTE IN GENERE.

Articolo 33 – Trasferimenti

Viene finalmente e correttamente delineato il diritto del dipendente a ricevere i trattamenti economici previsti dai commi 4 (mensilità aggiuntiva) e 5 (rimborso indennizzo in caso di risoluzione anticipata di contratto di affitto). I rimborsai saranno dovuti in caso che il trasferimento dell'azienda provochi il cambio di residenza del dipendente e, in ogni caso, se la distanza tra l'unità produttiva precedente e la nuova risulti uguale o superiore a 20 km.

Articolo 38 - Secondo livello di contrattazione

Viene inserito un capoverso nel quale si conviene che si possono sottoscrivere accordi che consentano di favorire la crescita e la competitività delle imprese (bloccando così il tentativo di intervenire sui trattamenti regionali di secondo livello in caso di bilanci negativi, come da sempre richiesto dalle controparti).

Art. 42 - Appalti; Cambi di appalto; Clausola Sociale

Vengono riaccordati i precedenti art. 42 e 42 bis in un unico articolo che affronta la tematica degli appalti e che introduce, finalmente, una vera clausola sociale, probabilmente nella formula più avanzata oggi presente nei CCNL che regolamentano i diversi settori produttivi e che rappresentava l'elemento qualificante la piattaforma sindacale.

Dopo un necessario riferimento al contrasto a fenomeni di illegalità, sempre più crescenti, nel settore, si condivide che le attività di logistica, facchinaggio, movimentazione e magazzinaggio delle merci potranno essere affidate solo a soggetti che applicano il presente CCNL e che viene fatto divieto esplicito di subappalto. Vengono poi delineate caratteristiche di idoneità finanziaria ed esperienza e competenza tecnico professionale che devono possedere i soggetti (società di capitali o cooperative) che vogliono gestire appalti. Viene esplicitato che il CCNL deve essere applicato integralmente così come deve essere riconosciuto l'esercizio della contrattazione di secondo livello, pena la revoca dell'appalto. Infine è prevista la tutela occupazionale del personale coinvolto dal cambio di appalto, senza soluzione di continuità con il mantenimento di tutti i trattamenti economici e normativi in godimento e delle tutele previste dalla legge 92/2012, per coloro che lavoravano, anche se per altra dipendenza, prima del 7 marzo 2015.

Art. 52 - Ente bilaterale Ebilog

Si dichiara la volontà di procedere con l'istituzione degli enti bilaterali Ebilog territoriali/ regionali.

Verifica sostenibilità contratto a luglio 2019

Si ripete la stessa formula presente sul contratto del 2011 solamente per il primo capoverso. La verifica potrà avere inizio da luglio 2019.

Una tantum 300 euro:

200 € con la retribuzione di marzo 2018

100 € con la retribuzione di novembre 2018

Premessa al capitolo III

Viene abolito il divieto di utilizzo del lavoro a chiamata. In sede di scrittura c'è l'impegno a raccordare tale previsione con la possibilità di accesso alla Naspi. E' utilizzabile la sola modalità riferibile a lavoratori con meno di 25 anni o con più di 55. Anche in presenza di divieto esplicito (unico CCNL che lo prevedeva) tale facoltà era comunque possibile nei limiti di età previsti dalla legge.

Art. 57 - Apprendistato

Vengono aggiunte le figure professionali ferroviarie, già previste dal CCNL, all'interno di quelle per cui è possibile attivare l'apprendistato

A seguire la Sezione Artigiana che prevede:

- Uno spazio un poco più ampio al tempo determinato.
- La definizione circoscritta della stagionalità.
- La frazionabilità del pagamento di 13° e 14° solo a richiesta scritta, anche revocabile, del dipendente.
- Un decalage sul trattamento tabellare, su 5 anni, per il reinserimento di lavoratori con più di 29 anni, con assunzione a tempo indeterminato.
- La definizione della bilateralità di categoria, in accordo con la Confederazione, che consentirà la reale attivazione della rappresentanza sindacale e dei delegati di bacino.

Segue tabella con incrementi economici