

BOZZA

Piattaforma rinnovo CCNL logistica, trasporto merci e spedizione

1) Premesse

Molti osservatori specializzati ritengono che il 2015 è l'anno della svolta ovvero la definitiva uscita dalla tremenda crisi che dal 2008 attanaglia l'economia occidentale, in particolare europea. Se la previsione di crescita della ricchezza negli altri paesi è robusta per il nostro paese tali previsioni si fermano ai decimali di punto.

La crisi ha reso più debole e vulnerabile il mondo del lavoro, le politiche pubbliche non sono state capaci di investimenti efficaci nelle infrastrutture del paese e in ricerca e sviluppo, ciò ha finito per scoraggiare le imprese nell'investire in nuovi processi e in nuove produzioni, moltiplicando gli effetti negativi sull'intero tessuto produttivo e dei servizi.

Nessun intervento è stato effettuato per invertire la tendenza dell'aumento delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito. Permangono forti le sperequazioni tra lavoro e rendita finanziaria che hanno acuito pesantemente le distanze e le fratture sociali e territoriali.

Tuttavia in questo contesto, per il settore della logistica e del trasporto merci già il 2014 è stato un anno di crescita dei volumi del traffico delle merci, spingendo molte aziende a riorganizzare, efficientare ed effettuare investimenti in nuove tecnologie per qualificare e migliorare i processi produttivi.

La continua trasformazione cui il settore è progressivamente sottoposto, indica la necessità di unificare la struttura del CCNL di filiera, ponendo particolare attenzione alle peculiarità dei comparti che la compongono quali l'autotrasporto, gli artigiani, la cooperazione/logistica, spedizionieri e corrieri.

La piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale 2016/2018 discussa ed approvata dagli attivi unitari delle Organizzazioni Sindacali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e dalle assemblee dei lavoratori, intende porre, all'interno del quadro brevemente descritto, gli elementi di innovazione dello strumento fondamentale del governo dei rapporti di lavoro - qual è il CCNL - per l'intera filiera produttiva, includere con pari dignità tutti i lavoratori ed estendere diritti, tutele e salario contrattuale. Tutte le iniziative che si configurano nel senso contrario a questi principi vanno respinte

Per le Organizzazioni sindacali si tratta di dare centralità alla contrattazione collettiva e restituire autorità negoziale e salariale al CCNL anche attraverso una rivisitazione e semplificazione normativa, per porre argini solidi alla deregolazione del mercato del lavoro, ma che introduca delle regole pattizie capaci di contrastare, per quanto possibile, il fenomeno della illegalità sempre più diffusa che si insinua pesantemente nel mercato e fa pagare un prezzo molto alto alle imprese sane ed ai lavoratori.

La fase di straordinaria trasformazione che vive il sistema produttivo, dopo che il paese ha subito una vera e propria deindustrializzazione, sta portando a fare un salto qualitativo nel processo della logistica e nel mondo dei corrieri espressi, visto anche la crescita significativa che è già in corso dell'e-commerce.

Questa fase impone alle forze sociali di costruire modelli contrattuali sempre più inclusivi per rispondere meglio alle esigenze di questo cambiamento, in modo particolare qualificando il lavoro quale fattore portante dell'intero processo.

Il sistema della logistica e del trasporto merci deve operare una ricucitura dell'intera filiera produttiva ed innalzare la qualità dei servizi.

Questa è la sfida. Costruire un nuovo modello produttivo dell'intero comparto che deve superare la parcellizzazione del ciclo produttivo che ha determinato sacche di inefficienza, allungamento della filiera, -esternalizzazioni di attività e perdita di know-how da parte delle aziende.

Tutto ciò ha creato un modello, ormai implosivo, senza un reale governo del processo da parte delle aziende. Sovente le ha rese succubi del loro stesso meccanismo perverso, basato sull'affidamento, per lo più a società cooperative, molto spesso all'uopo costituite, la gestione di una fase del processo utilizzando bassi salari e condizioni di sfruttamento dei lavoratori molti dei quali sono stranieri.

Non di meno tale meccanismo dell'appalto a cooperative o consorzi ha moltiplicato i passaggi tra operatori, ha finito per alimentare e diffondere il fenomeno della illegalità, come fra l'altro hanno dimostrato le tantissime inchieste aperte dalla magistratura.

Le OO. SS., ritengono ineludibile porre al centro di questo rinnovo la qualità del lavoro, anche attraverso una generale riqualificazione dei lavoratori che dovrà avere un corrispondente riconoscimento nella qualità e composizione del salario.

Rimane essenziale per l'intera filiera la questione della legalità, quale elemento di grande valore aggiunto per l'insieme dell'economia, i cui effetti benefici si riverseranno nel settore. L'idea è quella di proporre un meccanismo che certifichi il rispetto delle regole contrattuali, che saranno verificate nell'ambito delle attività svolte dall'Ente Bilaterale del settore EBILOG.

AUTOTRASPORTO

Da ormai troppo tempo l'autotrasporto italiano vive una situazione di grave crisi che ha determinato la chiusura di migliaia di imprese e la perdita di decine di migliaia di posti di lavoro. Le ragioni non sono dovute, soltanto, alla crisi economica che ha colpito il nostro paese. Le imprese italiane, infatti, non sono messe nelle condizioni di poter competere e subiscono una durissima concorrenza da parte di imprese ubicate nei paesi dell'Est, dove il costo di un autista è meno della metà di quello di un lavoratore italiano, correttamente inquadrato e retribuito.

Questa situazione confina il settore dell'autotrasporto italiano ai margini del mercato del trasporto internazionale e le imprese hanno delocalizzato le proprie attività in altri paesi della UE, con pesanti costi sociali ed un evidente danno all'intera economia del nostro paese.

Le liberalizzazioni avvenute negli ultimi decenni hanno significato una riduzione delle tutele sociali e contrattuali da parte dei lavoratori italiani. In particolar modo il cabotaggio stradale ed il distacco transnazionale hanno provocato effetti devastanti su tutto il settore, in termini di perdita di posti di lavoro, diminuzione di salario e smantellamento dei diritti, dal 2008 ad oggi solo nel trasporto merci in senso stretto si sono persi circa 30mila occupati.

E' grave che le previsioni normative, anche quelle recentemente emanate da questo governo, non trovano reale rispondenza nei controlli che continuano ad essere scarsi ed assolutamente inefficaci da parte delle istituzioni preposte.

Negli altri paesi europei, come la Francia, il Belgio, la Finlandia e la Germania, sono state prodotte norme nazionali ed interventi tesi a contrastare l'utilizzo illegale del cabotaggio stradale e del distacco transnazionale.

Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti chiedono un deciso cambio di direzione da parte del Governo attraverso una politica di sviluppo che contenga misure ed interventi sul complesso del sistema del trasporto merci al fine di rilanciare e sviluppare l'intero settore, a partire dalle imprese virtuose che rispettano le regole ed incrementano l'occupazione in Italia.

Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti sono molto preoccupate della grave situazione che permane tra questi lavoratori che subiscono la pressione continua di un dumping sociale alimentato da regole sbagliate e figlie proprio di quell'idea di mercificazione del lavoro e quindi delle persone.

Inoltre si ritiene non più sopportabile una ulteriore perdita di salario ai fini previdenziali e adeguare le strategie per raggiungere obiettivi da condividere con le parti datoriali, si tratta quindi di proposte di ampio respiro che possono portare se non al superamento della cosiddetta forfetizzazione, almeno ad un uso corretto di tale strumento per determinare il salario accessorio e gli stessi pesanti disagi subiti dai lavoratori.

2) Decorrenza e Durata

Il contratto collettivo nazionale ha una durata triennale, sia per la parte normativa sia per la parte economica, e decorrerà dal 1 gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018.

3) Relazioni sindacali

La stabilizzazione del sistema di relazioni industriali è la condizione imprescindibile per estendere i diritti a tutti i lavoratori del settore e consentire al comparto e alle imprese sviluppo e crescita.

In applicazione di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia di assetti contrattuali e rappresentanza sindacale, è fondamentale implementare un sistema di relazioni basato sullo sviluppo d'istituti contrattuali che rafforzino il ruolo negoziale del sindacato e favoriscano l'espansione della contrattazione collettiva basata su: l'articolazione dei livelli di contrattazione; l'individuazione dei soggetti abilitati alla negoziazione; i modi e i contenuti della contrattazione.

In tale contesto, vi è l'opportunità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali di 2° livello, aziendale e territoriale.

A tale scopo occorre riconsiderare complessivamente le materie d'informazione, di confronto e di negoziazione – soprattutto quelle assegnate al 2° livello – per estendere la contrattazione collettiva e dare la giusta centralità alla tutela collettiva delle flessibilità e della produttività, recuperando gli elementi che hanno oggettivamente consentito pratiche unilaterali a svantaggio dei lavoratori.

Si richiede inoltre di rivedere i meccanismi del Premio di Risultato e del salario aziendale, ritenendo il modello attuale non più adeguato e renderlo più esigibile per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore.

L'obiettivo della diffusione della contrattazione collettiva rimane basilare.

4) Mercato del lavoro

Il contratto a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.

Il rafforzamento del settore passa attraverso una buona occupazione, cui si deve tendere attivando tutte le leve a disposizione per sostenere processi di stabilizzazione del rapporto di lavoro, per consolidare occupazione qualificata e stabile.

Gli interventi normativi intervenuti negli ultimi tempi, richiedono la revisione della normativa contrattuale del vigente contratto nazionale, con l'obiettivo di migliorare la struttura occupazionale del settore e prevenire gli usi distorti, individuando i limiti, le casistiche, e le causali di utilizzo delle tipologie di impiego contrattuali.

Lavoro somministrato – Distacco transnazionale

Per quanto concerne il lavoro somministrato e specificamente quello connesso al “distacco transnazionale” vanno rafforzate e rese obbligatorie le attuali procedure di confronto sindacale di 2° livello.

5) Classificazione professionale – Inquadramenti e professionalità

Il sistema d'inquadramento, basato su declaratorie e livelli professionali, dovrà prevedere una maggiore estensione della scala parametrica retributiva, ampliando la vigente gamma parametrica.

Il sistema di classificazione dovrà ricomprendere un inquadramento unico articolato secondo i contenuti professionali richiesti dall'organizzazione del lavoro e dalle sue mutabili esigenze.

Ogni ambito professionale dovrà contenere specifici livelli, cui corrispondono posizioni retributive connesse a parametri crescenti.

In ogni ambito professionale dovrà essere previsto un percorso di crescita automatico e nel tempo progressivo che consenta la giusta valorizzazione di tutte le figure professionali, in considerazione della maturazione della prestazione professionale conseguita dalle lavoratrici e dai lavoratori.

6) Le internalizzazioni, il cambio di appalto e la terzizzazione, i cambi d'azienda.

La gestione degli appalti nel mondo della logistica presenta sempre più criticità legate a situazioni grigie nei rapporti di lavoro. Il modello in questi ultimi anni ha mostrato tutti i suoi limiti e i suoi difetti.

Non è più rinviabile una discussione in merito ai processi organizzativi in funzione del rientro delle attività e dei servizi terziarizzati.

È di grande importanza rafforzare le disposizioni contrattuali in materia, per trovare soluzioni idonee a contrastare fenomeni distortivi di dumping contrattuale e di concorrenza sleale.

Il cambio di gestione nelle attività esternalizzate deve avvenire mediante una procedura sindacale ben definita.

L'istituzione della clausola sociale deve garantire ai lavoratori impiegati in tali attività, i trattamenti economici e normativi stabiliti dal Ccnl logistica, trasporto merci e spedizione e la continuità nel rapporto di lavoro mantenendo la normativa prevista dalla Legge n. 92/2012 in relazione alle norme della reintegra per i licenziamenti, per tutti i lavoratori coinvolti.

Le attività esternalizzate dovranno essere assegnate a operatori che abbiano i requisiti di capacità economica, finanziaria e tecnica per eseguire il lavoro affidato. Gli operatori medesimi, affidatari delle attività oggetto dell'appalto, devono accettare contrattualmente le condizioni e i contenuti della clausola sociale posti a tutela del lavoro.

7) Welfare aziendale, diritti, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Occorre meglio conciliare le norme contrattuali che regolamentano le esigenze sociali, sanitarie e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori e le esigenze organizzative dell'azienda.

In questa ottica è opportuno oggi prevedere un rafforzamento del welfare aziendale che consenta di contemperare i tempi di vita e di lavoro. In tale ottica si richiede di rendere strutturali, e non più facoltative, le ore di permesso retribuito in caso di documentati esami clinici, visite ed interventi specialistici e le fruizioni dei permessi per gravi eventi.

Si richiede, pertanto, una analisi approfondita su:

- formazione professionale per tutti i lavoratori
- formazione linguistica per agevolare l'inserimento dei lavoratori stranieri
- congedi per la formazione;
- congedi retribuiti per la malattia figli;
- permessi per eventi, cause particolari, per nascita di figlio;
- migliore funzionamento dell'istituto della banca ore;
- inidoneità definitiva alla mansione;
- la gestione del part-time e del telelavoro e della loro reversibilità per causali connessi alla cura della persona e della famiglia, alla maternità, allo studio e a particolari esigenze personali che dovessero presentarsi;
- integrazione per i periodi di maternità obbligatoria, facoltativa e anticipata per tutte le lavoratrici del settore;
- aspettative non retribuite per partecipare a progetti di volontariato, cooperazione nazionale ed internazionale, nonché per esigenze legate a particolari motivi familiari anche per i lavoratori stranieri;
- rivisitazione della disposizione contrattuale inerente al periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattie particolarmente lunghe e di specifiche patologie ed eventuale integrazione economica del medesimo periodo per tutti i lavoratori del settore,

Bilateralità

Sanilog

L'obiettivo principale è quello di una maggiore diffusione del Fondo e l'ampliamento delle prestazioni con la previsione dell'allargamento al nucleo familiare.

Ebilog

Vanno trovate formule e soluzioni che consentano l'aumento del contributo per strutturare un fondo destinato a sostenere le spese per danni sul lavoro.

Previlog

E' ineludibile individuare un percorso di aggregazioni a fondi affini.

Sostegno al reddito per perdita temporanea della indennità alla mansione:

Nell'ottica della tutela al reddito per i lavoratori che temporaneamente perdono l'idoneità alla mansione, vanno definite tra le parti, in sede di ente bilaterale, le misure di sostegno al reddito per il periodo necessario.

8) Procedimento disciplinare

La definizione di un sistema disciplinare costituisce il presupposto essenziale per la gestione trasparente del modello organizzativo aziendale.

Il potere disciplinare deve essere esercitato nell'ambito di una procedura stabilita dal contratto nazionale che ne definisca con precisione le fasi, i termini e i contenuti delle sanzioni.

Le sanzioni devono essere definite in maniera graduale e commisurate alla gravità delle violazioni e degli addebiti contestati e accertati.

9) Orario di Lavoro – Flessibilità

La crisi sta lasciando uno scenario in continua evoluzione compresi i mutamenti dei mercati e il funzionamento delle economie. Un peso importante in questi cambiamenti lo giocano le tecnologie che non solo assorbono lavoro, ma spesso spostano anche il potere decisionale all'interno dei mercati.

E' necessario unificare la flessibilità del personale non viaggiante per dare uniformità di regole e diritti alle lavoratrici e ai lavoratori in un quadro ben definito esclusivamente all'interno del contratto.

La regolamentazione degli orari e del lavoro deve essere finalizzata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e oggetto di effettiva contrattazione per essere correlata alle esigenze produttive.

10) Danni

Rivedere l'intero impianto della procedura per l'addebito dei danni. La "conciliazione veloce" già in essere nel vigente Ccnl va confermata e rafforzata. Per la procedura normale deve essere specificato che qualora l'azienda sia assicurata tramite kasco, al lavoratore, al massimo, dopo avere eseguito le fasi della contestazione di addebito e avere constatato l'effettiva negligenza, potrà essere addebitato il solo costo della franchigia.

Negli altri casi, introdurre un massimale dell'importo riferito al danno causato.

11) Trattamenti Economici

E' necessario intervenire per rivalutare tutte le indennità connesse alla prestazione lavorativa, alla reperibilità, alla trasferta.

Non è più rinviabile l'estensione a tutti i lavoratori, compresi i soci di cooperativa, dell'integrazione economica per i periodi di malattia e infortunio.

Estensione del diritto al pasto con ticket per tutti i lavoratori per prestazioni giornaliere superiori a 4h.

Mensilizzazione

Con l'intento di superare l'attuale sistema di retribuzione per i soci di cooperativa, la retribuzione deve essere "mensilizzata".

12) Personale Viaggiante

Riordino dell'orario di lavoro, delle flessibilità e delle prestazioni del personale. Rivisitazione delle declaratorie professionali.

13) Sicurezza ed ambiente di lavoro

Al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro si richiede di ampliare la normativa esistente con i seguenti punti:

- elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza e il numero degli Rls;

- la formazione quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, minimi formativi per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori/lavoratrici di prima occupazione;
- un luogo riservato ai RLS, in cui possa essere custodita la documentazione inerente l'esercizio dei propri compiti, per favorire l'accesso alla documentazione e all'aggiornamento degli stessi;
- istituzione del Rls di sito.
-

14) Aumento economico

Il contratto nazionale ha la funzione di tutela del reddito dei lavoratori. Per il triennio a venire, 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, si richiede un aumento che consenta il pieno recupero del potere di acquisto del salario dei lavoratori.

BOLLA