



LA “CISLIZZAZIONE” ... CONTRATTUALE DELLA FILT-CGIL

http://fitcisl.indemo.it/185?documento_fit=869

31.01.2011

Logistica, Trasporto merci e Spedizione: completato il rinnovo del contratto nazionale

Ci sono voluti undici mesi di serrate trattative con circa quarantacinque incontri, per arrivare a concludere il rinnovo del Contratto Nazionale.

Un bilancio certamente positivo - sottolinea il Segretario Nazionale della Fit-Cisl Pasquale Paniccia - se si pensa che questo Settore rappresenta tra gli addetti regolari e non, circa un milione di lavoratori.

Certamente è un contratto che avendo venticinque controparti, il percorso inevitabilmente ha rappresentato difficoltà d'ogni genere, infatti, le esigenze dell'uno non corrispondevano mai con l'altro.

La lunga trattativa, iniziata a Marzo 2010, è stata chiusa-ricorda Paniccia- attraverso tre momenti significativi: il primo è stato quello dell'accordo economico per il rinnovo del CCNL del 10 Dicembre 2010 firmato con le Associazioni di settore Confetra (Fedit - Fedespedi - Assologistica) e le Centrali Cooperative; il secondo è quello de dell'accordo economico per il rinnovo del CCNL del 17 Dicembre 2010 firmato con il mondo dell'Autotrasporto (Anita - Fita CNA - Trasportounito; il terzo, quello conclusivo, del 26 Gennaio 2011 dove c'è stata la sottoscrizione della Parte Normativa, che completa così il rinnovo del Contratto Nazionale della "Logistica, Trasporto Merci e Spedizione".

Il significato politico - ribadisce Paniccia - che assume questo rinnovo è, certamente, la volontà che il sindacato unitariamente, ha avuto fin dall'inizio come obiettivo irrinunciabile, in altre parole quello di **realizzare la sottoscrizione di questo Contratto Nazionale dalle Parti sociali dell'intera filiera che norma, di fatto, in un unico testo, l'intero Settore con: " Logistica - Trasporto Merci e Spedizione - Artigiani - Cooperazione.**

Altra nota importante, oltre all'intera filiera sopra citata, è quella riguardante le **tutele introdotte per i lavoratori per una maggiore regolamentazione del sistema degli appalti; si sostanzia, di fatto, un patto**

sociale dell'intera filiera, dove il contratto è l'unico strumento idoneo a disciplinare il rapporto tra imprese e lavoratore e tra le stesse imprese.

In questo contesto la parte più debole del mondo cooperativistico, rappresentata dalla figura del socio lavoratore, è confluita nel CCNL del settore, con un accordo che lo riconosce come unico contratto della filiera applicabile nei casi d'appalto, subappalto e impresa consortile.

Siamo convinti che il lavoro fatto durante tutta la fase di trattativa, può segnare veramente l'inizio di un nuovo percorso di legalizzazione di tutta la filiera del settore.

Necessariamente, dopo l'aspetto politico, è assolutamente necessario fare le opportune riflessioni sull'aspetto contrattuale.

Crediamo, come organizzazione, che **gli obiettivi** - precisa il Coordinatore della Fit-Cisl Arnaldo Neri - decisi nell'Esecutivo di Settembre 2009 **con le linee guida nel " Documento sulla Politica contrattuale nei**

Trasporti " * (vedi sotto), fundamentalmente siano stati realizzati, dalla riforma degli assetti contrattuali prevista dall'accordo del 15 Aprile 2009, a valle dell'accordo del 22 Gennaio 2009.

Per citarne alcuni tra i più rilevanti:

- durata del contratto di tre anni sia per la parte economica sia normativa (scadenza 31 -12- 2012);
- sostegno e valorizzazione del potere d'acquisto dei salari;
- costituzione dell'Ente Bilaterale;
- regolamentazione del sistema degli appalti;
- sviluppo del secondo livello di contrattazione;
- costituzione dell'Assistenza Sanitaria;
- definizione dell'elemento perequativo qualora non ci fosse la contrattazione di secondo livello;
- regolazione del sistema delle relazioni industriali a livello Nazionale, Territoriale e aziendale;
- definita la base di calcolo al 3° livello Super per il prossimo rinnovo contrattuale;
- in caso di ritardato rinnovo del CCNL, dalla data di scadenza del contratto precedente, sarà erogata una copertura economica;
- durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e in ogni modo per un periodo pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, ne procederanno ad azioni dirette.

...

***18.09.2009**

FIT -CISL “Documento sulla politica contrattuale nei trasporti”

Premessa

La riforma degli assetti contrattuali prevista dall'accordo del 15 aprile 2009 , a valle dell'accordo del 22 gennaio 2009, deve essere assunta quale linea di politica contrattuale della Fit, a sostegno dell'azione sindacale per la tutela dei lavoratori e per valorizzare la contrattazione di secondo livello e l'azione sindacale

nei luoghi di lavoro e nel territorio fermo restando l'obiettivo del contratto unico dei trasporti, servizi e ambiente da conseguire attraverso la progressiva semplificazione/accorpamento dei contratti in essere.

Si ribadisce **l'impegno della Fit in direzione di un sistema fortemente partecipativo e di perseguimento di concrete forme di democrazia economica.**

In prospettiva degli imminenti appuntamenti per la costruzione delle piattaforme di rinnovo di numerosi Ccnl, è necessario definire un percorso che le renda coerenti ai contenuti della riforma del sistema contrattuale italiano.

Le specificità presenti nel settore dei trasporti, ambiente e servizi necessitano fortemente di Ccnl strutturati in modo da rappresentare un concreto ed effettivo strumento di tutela per il lavoro nelle fasi di profonda trasformazione in atto che le politiche di liberalizzazioni e privatizzazioni stanno comportando.

Pertanto le piattaforme approvate dalla Fit Cisl devono contenere fundamentalmente i seguenti punti:

- Durata triennale normativa ed economica del ccnl nazionale;
- Sostegno e valorizzazione del potere d'acquisto dei salari;
- Sviluppo del secondo livello contrattuale;
- Superamento dell'Indennità di Vacanza Contrattuale e delle "una tantum" con penalizzazioni in caso di mancato rispetto delle scadenze;
- Regolazione del sistema di relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e aziendale;
- Strumenti di politiche attive per il lavoro;
- Clausola sociale;
- Regolamentazione del sistema degli appalti;
- Sviluppo della bilateralità al servizio del welfare contrattuale.

Relazioni industriali

Occorre costruire un sistema di relazioni industriali concertative e di qualità per l'insieme del mondo del lavoro dei trasporti.

I processi di apertura al mercato, derivanti anche dalla applicazione di normative europee, nonché quelli di privatizzazione, devono essere supportati da norme volte a salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale, a non pregiudicare l'assetto e la funzionalità dei diversi comparti, ad assicurare la salvaguardia delle professionalità acquisite e della continuità occupazionale e, rispetto ai processi di liberalizzazione, contrastino il fenomeno del dumping contrattuale, con clausole sociali definite nei Ccnl e dalle legislazioni dei settori di competenza della Fit.

E' necessario **rafforzare le tutele in caso di appalti, outsourcing, cessioni di ramo d'azienda**, definendo accordi e norme quadro per garantire continuità di condizioni normative, salariali e di sicurezza per i lavoratori ed una continuità nelle relazioni industriali.

Serve **rinvigorire i temi della parità di genere** con la definizione di norme contrattuali vincolanti, superando le semplici dichiarazioni di principio e gli intenti programmatici, offrendo strumenti di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Occorre, quindi, **adeguare i sistemi di relazioni sindacali verso modelli di tipo partecipativo e concertativo** con le modalità che saranno previste in sede di contrattazione collettiva, finalizzate a coinvolgere il Sindacato e le rappresentanze dei lavoratori sugli indirizzi strategici.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro deve rimanere il baricentro della regolamentazione del sistema delle relazioni industriali, come strumento universale e solidaristico di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni e di definizione della normativa generale di lavoro.

La Fit Cisl, infine, ritiene di dover perseguire la **omogeneizzazione della percentuale e degli istituti contrattuali per il prelievo della trattenuta sindacale** realizzando così un equo trattamento per tutti i lavoratori del comparto.

Bilateralità

La bilateralità di origine contrattuale deve rappresentare una forma privilegiata di partecipazione dei lavoratori in tutti gli ambiti, nazionale, locale per tutte le imprese siano piccole, medie o grandi gruppi, nonché strumento di consolidamento della rappresentatività e della rappresentanza del sindacato, oltre che di governo efficace del mercato del lavoro, degli ammortizzatori sociali, del collocamento, della formazione professionale anche in relazione allo sviluppo locale.

Gli enti bilaterali costituiscono la sede per la promozione di nuovi istituti di sicurezza sociale nella logica della mutualità e della sussidiarietà, per questo si propone di dare vita ad Enti bilaterali in grado di erogare servizi e prestazioni ai lavoratori e all'impresa, su tematiche quali sicurezza, formazione, integrazione al reddito, percorsi di carriera, parità di genere, riqualificazione professionale, assistenza sanitaria integrativa.

L'occupabilità dei lavoratori, lo sviluppo e la formazione del capitale umano, lungo tutto l'arco della vita lavorativa, la tutela sul mercato del lavoro, la qualità dell'organizzazione del lavoro, la salute e la sicurezza costituiscono i principali interessi tutelabili con la bilateralità.

Questi interessi vanno perseguiti permanentemente mediante la costituzione di organismi bilaterali, da istituire e da regolare nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello.

Nell'ambito della bilateralità si propone un percorso per l'unificazione dei fondi pensione integrativi allo scopo di contenere i costi di gestione e migliorare i servizi.

Rappresentanza e rappresentatività

Per prevenire conflitti sul riconoscimento della rappresentatività sindacale ai fini delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva, è necessario che le associazioni e le imprese, ai vari livelli, osservino codici di comportamento per il riconoscimento degli interlocutori sindacali.

Serve un rafforzamento delle procedure e degli strumenti di conciliazione per la prevenzione dei conflitti, risolvendo il problema della titolarità alla dichiarazione di sciopero. (n.d.r. clausole di raffreddamento)

Sulla certificazione della rappresentatività la Fit è favorevole ad attuare la soluzione già convenuta nel 1998 (praticata con successo nel pubblico impiego) attraverso un accordo per tutto il comparto stabilendo una soglia di sbarramento, utile ai fini delle relazioni industriali nazionali e aziendali, determinata da un coefficiente di rappresentatività dato dal mix degli iscritti, certificati da un soggetto terzo, e dal risultato delle elezioni delle RSU.

Richiesta economica e recupero salariale

Per ciascun triennio va richiesto l'aumento economico utilizzando l'Indicatore dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA) da applicare sul parametro medio coerentemente ai criteri stabiliti dall'accordo interconfederale del 15 aprile 2009.

L'aumento dei minimi tabellari pattuito in sede di rinnovo del CCNL avrà comunque decorrenza, secondo le modalità stabilite dalle parti, dal giorno successivo alla scadenza del CCNL rinnovato.

Andranno, inoltre, definiti i tempi e le modalità di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti tra l'andamento reale del costo della vita e l'aumento contrattuale convenuto da effettuarsi entro la vigenza contrattuale.

Contrattazione di secondo livello / elemento retributivo di garanzia

La contrattazione di secondo livello si eserciterà per le materie delegate dal contratto nazionale di lavoro di categoria e per l'attuazione delle parti rinviate dalle norme di legge o dagli accordi interconfederali con particolare riferimento:

- all'aumento dei salari, detassati per la quota legata alla produttività, ed estendere il controllo su quelli di fatto;
- alla ricomposizione e gestione del mercato del lavoro con l'estensione delle tutele collettive ed individuali ai lavoratori non standard;
- all'attuazione di sistemi partecipativi territoriali che coinvolgano anche i lavoratori delle piccole imprese del settore;
- all'attuazione delle politiche di pari opportunità, della formazione, della salute e sicurezza.

Per favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle imprese di minori dimensioni potranno essere definite linee guida per individuare modelli standard di premio variabile.

Ove non sussistano presupposti o condizioni per la definizione di accordi di secondo livello deve essere previsto una quota fissata dagli stessi Ccnl come elemento retributivo di garanzia (ERG).

Mercato del lavoro

Per migliorare gli assetti del mercato del lavoro nel settore dei trasporti si ritiene importante la stabilizzazione delle diverse tipologie dei rapporti di lavoro.

Il contratto a tempo indeterminato deve essere la forma comune (NDR non prevalente!) di rapporto di lavoro e dovrà essere sostenuta e incentivata attraverso differenziali di costo per favorire la stabilizzazione dei contratti temporanei e atipici.

In questo contesto va incentivato **il contratto a tempo indeterminato a part-time** anche come modalità più efficace per favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita.

Il cosiddetto lavoro “non standard” dovrà privilegiare le seguenti tipologie di lavoro con differenti finalità:

Ø l'apprendistato professionalizzante come contratto d'ingresso nel mondo del lavoro ad alta stabilizzazione nel quale dovrà risultare centrale il ruolo della formazione per la qualificazione dei lavoratori; Ø il contratto a termine per rispondere alle variabilità temporali medio - lunghe e con limiti contenuti per la reiterazione dei contratti;

Devono comunque essere previste sia per il part-time che per le altre forme “non standard” delle percentuali massime di utilizzo rispetto al personale a tempo indeterminato full-time normalmente impiegato nelle aziende.

E' possibile prevedere tipologie contrattuali specifiche per il contrasto al lavoro nero distinguendo le politiche necessarie alla regolarizzazione del sommerso da abuso (retributivo, previdenziale e fiscale) e quel lavoro sommerso ed irregolare che nasce da situazioni che si diffondono in particolare attraverso gli appalti di servizi, le terziarizzazioni e le forme spurie di cooperazione.