



Relazioni Industriali

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

Aggiornare e rendere più moderno il sistema delle relazioni industriali deve essere un obiettivo comune di tutte le parti sociali orientato ad un modello economico e produttivo più democratico e partecipativo in grado di valorizzare il lavoro e la sua rappresentanza, oltre che sostenere l'innovazione e lo sviluppo dell'impresa. In considerazione di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia di assetti contrattuali è fondamentale implementare un sistema di relazioni basato sullo sviluppo di istituti contrattuali che rafforzino il ruolo negoziale del sindacato e favoriscano l'espansione della contrattazione collettiva incentrata su:

- l'articolazione dei livelli di contrattazione Nazionale e di 2° livello, in alternativa, aziendale, territoriale, di sito, di filiera;
- l'individuazione dei soggetti abilitati alla negoziazione;
- modi e i contenuti della contrattazione.

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

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 sindacale e dare la giusta centralità alle tutele collettive della 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 di 2° livello rimane basilare oltre che per cogliere le diverse specificità produttive anche per valorizzare il lavoro. Le trasformazioni intervenute nei mercati e nei sistemi produttivi impongono la ricerca di nuovi modelli di contrattazione che permettano, in un sistema di regole generali, di innestare in modo flessibile gli adeguamenti e gli aggiornamenti necessari, realizzando così una effettiva complementarità tra tutti i livelli di contrattazione. In questo quadro il CCNL deve mantenere la sua centralità, con la previsione di linee guida per lo sviluppo di una contrattazione di secondo livello che tenga conto delle diverse composizioni del sistema di impresa: dimensionali, territoriali e di mercato.

Dentro questo scenario rientra la capacità di rendere effettivamente esigibili i contenuti della contrattazione, ferme restando le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori.

LIVELLO NAZIONALE

Appartengono a tale livello tutto l'insieme delle materie che concernono gli assetti contrattuali.

Il livello nazionale, fermo restando quanto previsto dal CCNL, si articola in una fase di informazione ed una di confronto/negoziazione.

Bisogna prevedere due sessioni annuali rispettivamente a Gennaio e Giugno.

I soggetti abilitati sono rispettivamente le Associazioni Datoriali Nazionali firmatarie del CCNL e le Organizzazioni Sindacali di categoria Nazionali FiltCgil, Fit Cisl e Uiltrasporti.

Le materie sono quelle previste dal CCNL con particolare riguardo all'effettivo andamento del settore ed agli investimenti produttivi, orientati all'occupazione ed all'innovazione.

CONTRATTAZIONE II LIVELLO

La contrattazione di II livello deve essere in grado di rispondere ad una nuova complessità del mondo del lavoro e deve essere strumento di inclusione del lavoro frammentato e di investimento su risorse ed innovazione, rispondendo a problematiche afferenti il welfare contrattuale, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la formazione, l'efficienza, l'innovazione organizzativa e i fattori di competitività, con l'obiettivo di ricomporre una ricucitura dei processi produttivi capace di superare l'attuale modello produttivo della logistica, anacronistico e sicuramente debole. Lo stesso che ha determinato una rottura fra lavoro "intensivo" e produzione (in particolare nei magazzini dove la filiera produttiva committente/azienda fornitrice/sub fornitrice si è deteriorata definitivamente).

In tal senso, promuovere e facilitare per tutte le aziende a dimensione nazionale la effettiva partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa attraverso la nomina di comitati aziendali paritetici composti dalle rappresentanze dei lavoratori e dell'Azienda sul modello dei CAE.

I soggetti abilitati alla contrattazione sono le rappresentanze dei lavoratori RSA/RSU unitamente ai sindacati territoriali di FiltCgil, FitCisl e Uiltrasporti, le Aziende e le Associazioni di riferimento.

Temi demandati al II livello a titolo esemplificativo sono:

- Organizzazione del lavoro rispetto a processi di innovazione, mutamenti del mercato ed investimenti per lo sviluppo competitivo delle imprese, internalizzazione delle attività e stabilizzazione dei lavoratori;
- Flessibilità organizzativa;
- Conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
- Welfare aziendale (es. prevedere permessi aggiuntivi per disbrigo pratiche per permessi di soggiorno lavoratori stranieri; previsione della copertura da parte delle aziende alle spese sostenute dai lavoratori per il casellario giudiziario nei magazzini di logistica, possibilità di intreccio con le istituzioni al fine di sperimentare un housing sociale per i lavoratori stranieri, ecc.);

- Formazione professionale, sinergica con i Fondi Interprofessionali, nell'ottica di una maggiore valorizzazione delle risorse umane e di investimento in ricerca e innovazione di processo.
- implementare e rendere sistematica la formazione continua per evitare la obsolescenza professionale migliorare le competenze dei lavoratori quale interesse primario delle aziende e dei dipendenti;
- Procedure e tempi certi entro cui quali sviluppare la contrattazione.

Salario di produttività.

Al fine di incentivare la contrattazione su salario di produttività vanno rivisti i meccanismi del Premio di Risultato e del salario aziendale, l'attuale modello non è adeguato. E' necessario introdurre elementi tali che lo rendano effettivamente esigibile per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore. L'elemento di garanzia perequativo previsto va elevato al..... del salario minimo conglobato e reso applicabile in quelle aziende dove non si svolge la contrattazione, riconoscendo l'importo risultante per 12 mensilità.

Orario di lavoro

La contrattazione deve principalmente favorire politiche di internalizzazione dei processi produttivi e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e, di conseguenza, la contrattazione di II livello deve essere in grado di coniugare diritti, migliori condizioni di lavoro, innovazione organizzativa e salario di produttività.

Fermo restando la validità dell' art. 9 del CCNL, per eventuali specifiche esigenze organizzative, la contrattazione di II livello può individuare nuove forme di organizzazione del lavoro e distribuzione flessibile dell'orario di lavoro che tengano però conto dell'impatto del disagio dei lavoratori.

La contrattazione collettiva deve favorire la diffusione di forme di copertura assicurativa e assistenza legale che tuteli il personale viaggiante in caso di danni causati involontariamente nell'esercizio delle attività lavorative.