

Dopo 23 mesi di discussioni e due giornate di sciopero (30 e 31 Ottobre 2017) è stata firmata l'IPOTESI di accordo per il rinnovo del CCNL del Trasporto Merci & Logistica.

Adesso la parola ai lavoratori

VOTIAMO NO all'IPOTESI di Contratto Nazionale

A Gennaio i lavoratori saranno chiamati a votare sull'ipotesi di rinnovo del Contratto Nazionale (CCNL) e ai primi di Febbraio le Organizzazioni Sindacali- firmatarie dell'Ipotesi- scioglieranno la riserva. Seguiremo con attenzione questo momento delicato per la democrazia sindacale spesso solo una dichiarazione di principio

Il nostro giudizio su questo rinnovo è molto negativo.

E' un contratto che mitiga le ferite inflitte ai magazzinieri nei precedenti rinnovi contrattuali con l'inserimento della "clausola sociale", colpisce duramente la categoria degli impiegati ed infierisce sugli autisti.

Pensiamo che sia fra i peggiori accordi siglati dalle Organizzazioni Sindacali (OO.SS.) nonostante le condizioni economiche del settore e i rapporti di forza con fatica costruiti in questi ultimi anni. Un'ipotesi che fa enormi passi indietro nei diritti come nel salario e poi, divide ancora di più i lavoratori fra diretti ed indiretti, fra quelli "in forza" e i "futuri" lavoratori ... non solo giovani alle prime armi ma i molti con famiglia.

Un contratto che invece risponde positivamente alle richieste delle imprese che chiedono più competizione sul mercato – lo scrivono nero su bianco nell'art. 38 in merito al "**secondo livello di contrattazione**". Ora, anche per le imprese sarà conveniente fare contrattazione e non solo dal punto dei benefici fiscali, ma per "*favorire la crescita e la competitività*" delle imprese. Come fare più profitti senza intaccare i costi che restano tutti a carico di chi lavora.

Inadeguati sono gli aumenti salariali, ancora meno per i neoassunti ancora più precari, tanta flessibilità, maggiori responsabilità senza alcun riconoscimento per gli autisti. Spregiudicata la formulazione adottata nella nuova versione di Contratto Nazionale da parte delle OOSS confederali che diventano "gli unici titolati del settore" alla contrattazione perché firmatari del Contratto Nazionale.

Un risultato che rispecchia le *modalità* con le quali le OOSS hanno condotto l'intera trattativa:

- una piattaforma discussa nel Giugno 2015 in modo affrettato senza grandi contenuti ma soprattutto senza una grande partecipazione dei lavoratori. Giustificata dalla volontà di non perdere la garanzia all'indennità di Vacanza contrattuale (IVC) che oltre a non aver garantito nulla, è servita soltanto per approvare un testo che non conteneva nulla di rilevante.
- E poi, una trattativa durata 23 mesi e condotta dalle OOSS con modalità dirigiste e in gran segreto. In questa vertenza, i lavoratori, gli unici veri titolari, non hanno giocato alcun ruolo, nessuno sapeva dei contenuti nonostante molto era stato condiviso dalle parti già nel Giugno 2017!

Un accordo inaccettabile!

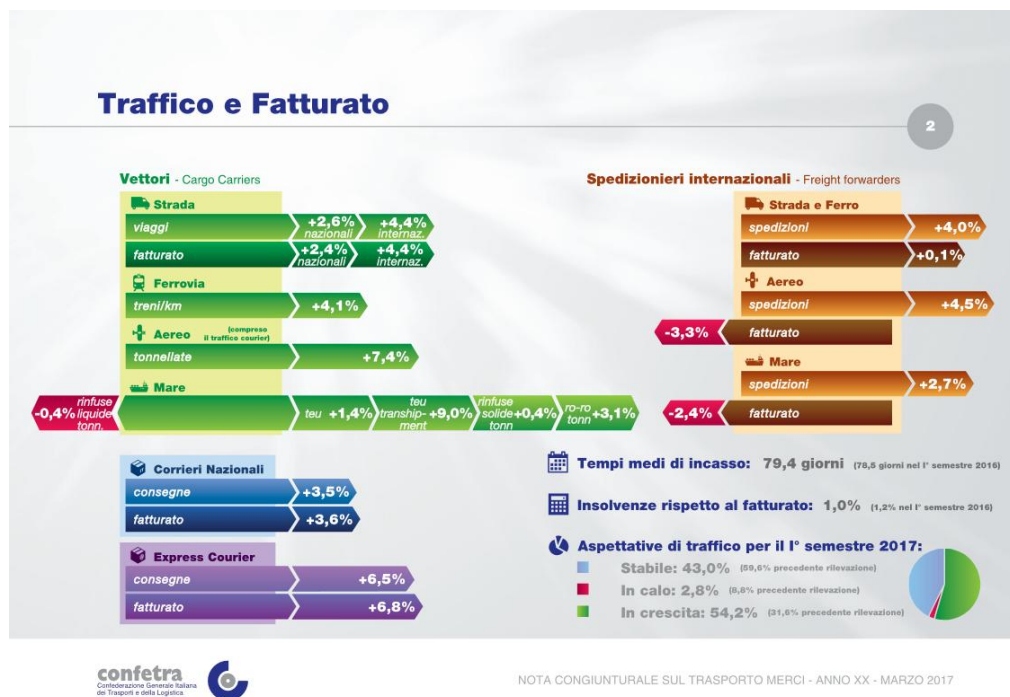
Un rinnovo che "cade" nel momento più alto del conflitto del settore:

In questi anni la logistica ha conquistato un grande spazio nelle cronache giornalistiche economiche ma anche giudiziarie per le condizioni di sfruttamento di chi ci lavora e per il conflitto che ne è derivato. Con lo sciopero del 30 e 31 Ottobre 2017 e le tante vertenze aziendali di questi anni, il settore ha espresso il più alto livello di conflitto di classe di sempre. Quindi un settore vivo, che reagisce –ultima in ordine cronologico la vertenza Amazon con operai robot e autisti senza orario, pagati una miseria-. Eppure, nonostante il contesto di crisi economica che vede il 2016 un PIL ancora inferiore al 2007 (il periodo di massima crisi economica) il settore della Logistica registra dati di crescita in totale controtendenza. Nell'ultimo quinquennio il settore resta in piena espansione, l'ultima analisi fatta da Confetra lo dimostra: il fatturato dei vettori +2,4% nazionali e internazionali +4,4%. Corrieri nazionali: fatturato + 3,6%, express courier +6,8%; immatricolazione veicoli pesanti +54% ecc.. E tutto questo nonostante la crisi del trasporto merci legato al tracollo della produzione

industriale. Insomma, negli ultimi 10 anni, il settore si è trasformato con lo sviluppo della piattaforma logistica e dell' e-commerce, in un comparto di grande lucro per le imprese.

Grande crescita del settore ... e per i lavoratori? Poco o niente!

Facendo un confronto con il precedente rinnovo (2013-2015) sottoscritto senza un'ora di sciopero dopo 7 mesi di trattativa, nonostante un "siparietto" con abbandoni di pezzi di associazioni datoriali – Associazione delle Cooperative- il presente contratto è stato un teatrino sicuramente più lungo (23 mesi) con molte similitudini: scene isteriche di abbandono del tavolo di trattativa a più riprese come nel precedente da parte di associazioni imprenditoriali, proposte indecenti dei padroni che hanno provocato una forte reazione e il più esteso e partecipato sciopero della storia della categoria il 27 e 30 31 Ottobre. Come il precedente, anche in questo, non hanno sottoscritto l'accordo le Associazioni imprenditoriali delle società Cooperative forse perché convinte di ripetere lo stesso film del 2015 quando a quasi fine vigenza contrattuale, l'Associazione imprenditoriale decise di rientrare nell'alveo del CCNL, non certo per scelta ideologica ma perché le OO.SS. di categoria concessero ulteriori deroghe al CCNL su salario e permessi per poi una volta ottenuto il rinnovo, uscire ancora una volta dal CCNL ... Detto questo, il risultato economico ottenuto in questo rinnovo non ci sembra affatto adeguato al crollo dei salari che i lavoratori hanno avuto in questi anni :



periodo contrattuale	Aumento contrattuale complessivo	I.V.C. Indennità di Vacanza Contrattuale
2013-2015	108	88 (7 mesi di vacanza contrattuale)
2016-2019 (nuovo)	108	300 (23 mesi di vacanza contrattuale)

Pertanto: l'**aumento di 108€** concordato – uguale al precedente rinnovo - viene "spalmato" sull'intero ciclo contrattuale cioè 4 anni (2016-2019) -mentre nel precedente coprì 3 anni (2013-2015). L'indennità di vacanza contrattuale (IVC) concordata per il periodo pregresso sarà retribuito in due rate (**200 € a Marzo 2018 e 100 € a Novembre 2018**). Nei fatti la cifra concordata ha il medesimo valore dell'IVC per singolo mese (12,50 euro per mese) del precedente contratto. Resta chiaro che la cifra concordata non è certa! Infatti è stato inserito una clausola (come nel precedente rinnovo) che stabilizzerà l'aumento solo a seguito di verifica delle "compatibilità aziendale e il mantenimento del livello occupazionale ... entro Luglio 2019" quindi, a rischio l'ultima quota di aumento (33 euro).

Gli operai restano al palo

Con la fame di lavoro che c'è, il mercato del lavoro nel settore dei trasporti resta decisamente conveniente per i padroni. Dopo le ampie concessioni fatte nei contratti precedenti in particolare nel 2011 per le categorie operaie/ magazzinieri garantendo alle imprese risparmi di oltre 4000 o 5000 euro ad personam, oggi, arriva una tardiva ma molto parziale correzione, con una riduzione dei tempi di attesa per il passaggio automatico di

livello delle categorie operaie. Il **passaggio dal 6°J al 6S** che nel precedente contratto avveniva a 24 mesi (apprendisti) 30 mesi adulti diventa:

Dopo 24 mesi per i lavoratori assunti dal 01-01-2018	Restano immutate le tempistiche per il passaggio dal 6S al 5° livello, ulteriori 18 mesi di attesa
Dopo 18 mesi per i lavoratori assunti dal 01-01-2019	
dopo 12 mesi per i lavoratori assunti dal 01-01-2020	

Unico avanzamento –ma non troppo- è la **clausola sociale** in presenza di cambio di appalto e il rispetto di tutte quelle clausole/regole che se non applicate determinano la risoluzione dell'appalto. Ma basta una regola seppur giusta ma edulcorata perché varrà *“nel rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'azienda subentrante e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute”* (art. 42 comma 9)- per poter mettere in salvo la dignità dei lavoratori ad un giusto salario oltre la legalità nel settore? Chi lo pensa sa di barare!. Il **divieto al subappalto** che purtroppo viene aggirato (dove conquistato) con lo spezzatino in tante cooperative sotto un unico Consorzio, il **mantenimento dei diritti contrattuali e salariali acquisiti** (inquadramento professionale, scatti di anzianità e la non applicazione delle norme contenute nel Jobs Act per gli assunti prima del 7 Marzo 2015) non sono garanzia di “diritto” se mancano i rapporti di forza. Le comunicazioni inviate alle imprese in questi giorni, saranno inefficaci se il CCNL fa acqua da tutte le parti ...

Assunzioni e nuove schiavitù nel settore.

In generale, nonostante il “tempo” passi per tutti, meno per gli operai del settore che restano “eternamente giovani” anche se lavorano da decenni nello stesso impianto. Il continuo “giochetto” del *cambiar nome dell'impresa* non permette loro di acquisire un minimo di anzianità che svanisce ad ogni cambio di nome della società. Con il prossimo contratto, far valere la clausola sociale sarà sicuramente un'ottima occasione per conquistare quell'anzianità mai riconosciuta, ma non mancheranno le opportunità per le imprese per mantenere bassi i costi:

- il primo strumento che useranno le imprese – fenomeno già in uso nei momenti di picco nonostante il divieto sarà il **lavoro a chiamata**. Disoccupati under 25 anni o più di 55 anni potranno lavorare a discrezione dell'impresa con grande flessibilità. Una manna per le imprese. Nel 2016 in altri settori ha avuto una crescita del 130%.
- Il secondo, nuove forme legali di **assunzioni a basso costo**.
 - **Specifico per gli “autisti”**: neopatentati con meno di tre anni saranno assunti con un salario al 90% per i primi due anni, il 95% il terzo (c'è chi sostiene che si tratta di un piccolo miglioramento -il 10%-rispetto all'art. 57 “apprendistato professionalizzante” ma ... in questo caso, sarà senza i vincoli previsti della legge.
 - **“per tutti”** i neo assunti, compreso gli autisti:

una riduzione della fruizione dei permessi individuali **ROL** (40 ore/anno) e delle **ex festività** (32 ore/anno) per i primi 3 anni di lavoro. Questo produce a fine percorso una perdita secca di 12 giorni di permessi per il personale “fisso” (uffici e magazzini) e il doppio per il personale “viaggiante” a 47 ore settimanali, senza tralasciare – il tema degli **scatti di anzianità**, dopo la prima riduzione fatta nel CCNL 2005 (da 8 a 5 scatti), i neoassunti con il nuovo CCNL potranno solo al compimento del 6° anno vedere comparire sul proprio cedolino il primo scatto di anzianità. Una perdita secca di oltre 1000 €.

Insomma le imprese sapranno cosa fare di noi attualmente “in forza” nel settore!. Le vittime del ricambio di manodopera, non su base generazionale, ma solo economico.

	primo anno		secondo anno		terzo anno	
	fisso	viaggiante	fisso	viaggiante	fisso	viaggiante
giorni persi Rol ed Ex festività	6,5	11	4	8,5	1,5	5,5

Sotto attacco i diritti dei lavoratori degli “impianti fissi”

Secondo l'Associazione delle imprese, Confetra, l'**orario di lavoro** degli impiegati degli “impianti fissi” (art.9) è stato oggetto di un **“ammodernamento”**: falso! Sarà la fine delle 8 ore giornaliere, 39 ore settimanali per 5 giorni di lavoro ... La norma è stata radicalmente stravolta:

le imprese potranno decidere se farci lavorare 5 giorni oppure 6 alla settimana (art.9 comma1). Quello che nel precedente contratto nazionale era in deroga (26 giorni lavorati di sabato –Art.9 comma3-) in questo contratto viene slittato alla **domenica** (art.9 comma2) con ulteriore possibilità di derogare a livello territoriale. Basterà un “esame preventivo” per modificare una volta l'anno l'orario di lavoro per qualsiasi lavoratore.

Come pure si potrà distribuire l'orario di lavoro in modo non omogeneo (ex art. 9 comma 4) – minimo 6 ore massimo 9 ore- ma ora diversamente dalla norma precedente, non necessita alcun accordo sindacale fra le parti. Per non farci mancare nulla, potranno obbligarci a **3 ore di pausa almeno 3 volte alla settimana** senza alcuna discussione sindacale (art.9 comma3). Ma si potrà lavorare anche **10 ore al giorno per 4 giorni a settimana** (art.9 comma 6).

Alle **flessibilità** già esistenti (art. 59) ne hanno aggiunte altre: con una semplice comunicazione al lavoratore e rappresentanza, per **4 settimane non consecutive** (l'art. 59 regola le 4 settimane consecutive) ci potranno cambiare orario di lavoro con un compenso di 50 € a settimana (art.9 comma15). Oppure, attraverso **calendari quadrimestrali** – previo accordo sindacale, uno dei pochi rimasti- ci potranno stravolgere gli orari di lavoro con il 20% di salario per le ore in flessibilità (art.9 comma16) ... Questo il loro ammodernamento!

Nulla invece sull'estensione dei permessi visita medica da molti lavoratori richiesti o sui 3 giorni di permesso per assistenza, tanto importante per i lavoratori ma difficilmente fruibili a causa di una formulazione che la rende discrezionale da parte aziendale. Ma quella è un'altra storia! Non interessa ai commensali del Contratto Nazionale: i costi sociali alle famiglie i profitti ai padroni.

La mannaia sugli autisti

Come spiegato in altre occasioni la categoria degli autisti è sempre stata il comparto "d'élite" nell'immaginario collettivo del settore, la massima espressione della professionalità del settore. Nei decenni, questa categoria ha però subito un processo di depauperamento professionale a causa delle leggi europee liberticide (sugli orari di guida e la circolazione merci e persone - utili solo ai padroni-) che ha innescato una concorrenza internazionale di lavoratori precari a basso costo, oppure l'apertura di aziende "oltre alpe" che sfruttano tale condizione per fare enormi profitti. Già nello scorso CCNL avevamo messo in evidenza le frizioni che le modifiche contrattuali apportate avevano generato ai lavoratori "dell'ultimo miglio" (driver patente B – non soggetti al tachigrafo, max 12 tonnellate). Oggi vengono consolidate se non approfondite. Una sua applicazione plastica l'abbiamo vissuta in vertenze aziendali come DHL o in UPS con il mancato riconoscimento professionale del 3S e l'estensione dell'orario di lavoro a 44 ore pur di avere un riconoscimento salariale. Oggi trovano conferma i nostri timori nell'Ipotesi sottoscritta dalle OO.SS:

- Con la **nuova declaratoria** del city courier diventa impossibile il riconoscimento della professionalità del 3Livello S acquisito nel tempo dall'autista express courier. Diventa inevitabile l'estensione dell'orario di lavoro "ordinario" dalle 39 a 44 ore. **Si stabilisce una nuova classificazione degli autisti:**

QUALIFICA 3: A-B-C AUTISTI CON PATENTI C-E (ex 3°Livello S)	
A: Navettamento	Leggermente Inferiore al 3°S
B: Container e Centinati	Uguale al 3°S
C: Benzine, Ossigeno (ADR)	Leggermente Maggiore 3°S
QUALIFICA 2: D-E-F AUTISTI CON PATENTI C (ex 3°)	
D: Navettamento	Leggermente Inferiore al 3°L
E: Container e Centinati	Uguale al 3°L
F: Benzine, Ossigeno (ADR)	Leggermente Maggiore del 3°L
QUALIFICA 1: G-H AUTISTI CON PATENTE B	
G Drivers/Autisti	Leggermente superiore al precedente 4°S
H Trasporto materiale radioattivo	Leggermente superiori ore al livello "G"

molto più lunga ed estesa del precedente Contratto Nazionale composta da 4livelli (4s-3J-3JS-3S) ai nuovi 8 livelli. Secondo gli estensori questo permetterà di dare maggiore ruolo al "tipo" di servizio svolto e non al "tonnellaggio" dei mezzi guidati. Non condividiamo questa interpretazione, questa norma invece,

garantirà una ingessatura dei parametri retributivi dei driver a fronte di maggior impegno di lavoro in quanto:

- a) Vengono rese obbligatorie le " **operazioni accessorie**" operazioni tipiche dell'autista al 3S (Declaratoria "Qualifica 1 Parametro retributivo G-H")
- b) L'**orario "ordinario"** di lavoro saranno di "norma": 47 ore per le categorie A-B-C-D-E-F e 44 per (D-G-H) ma il riconoscimento del valore della trasferta sarà diverso: restano 21,80 euro per i primi (art.62 comma3) mentre diminuiscono a 10 euro per tutti gli altri (art. 11 Quinquies comma 7). Per chi invece lavorerà le 44 ore ma in area urbana si dovrà accontentare del ticket di 5,29€.
- c) Con la nuova norma "**Orario di lavoro per i conducenti**" avverrà lo sfondamento per una ulteriore disarticolazione dell'orario di lavoro nel prossimo futuro. La nuova norma rende esplicita la

possibilità di estendere l'orario di lavoro a 47 ore settimanali anche ai lavoratori inquadrati alla lettera "D" anche se si tratta di una possibilità "*soggetta a verifica di sussistenza*" delle OO.SS.

A piccoli passi si prepara un'altra voragine normativa come è accaduto all'art.11 comma 3 che riconosce una ulteriore **deroga all'orario di lavoro** (da 48 a 58 medie e da 60 a 61 massime).

L'obiettivo delle imprese in definitiva è portare tutti i lavoratori mobili alle 47 ore "ordinarie". Un esempio esemplificativo di resa sindacale di fronte alla richiesta delle imprese è aver reso strutturale l'art. 11 Quater, nato invece come misura "straordinaria e temporanea". Questa norma diventa strutturale e favorevole alle imprese. Infatti viene depurata dei pochi vantaggi per i lavoratori come automaticità del passaggio di categoria (ex art. 11 Quater 6b) e rende le 44 ore come "ordinarie" e non in "flessibilità". (ex art.11 Quater comma 7, cancellazione del punto 4).

Cigliegna, la **possibilità di lavorare 6 giorni** alla settimana senza alcuna contrattazione e la "settimana mobile"(Art.10), che determina, tra le altre cose, anche la riduzione della maggiorazione per il sabato e la domenica dal 50% al 30%.

Nel nuovo CCNL non mancano **forme di pervicace "accanimento"** verso alcune categorie di lavoratori:

1) **Malattie:** dopo aver apportato modifiche importanti per i certificati di malattia nel contratto precedente (dopo due sanzioni scatta il licenziamento Art. 32 comma C- punto1) si aggiunge un nuovo articolo: **"Contrasto all'assenteismo"**. Un tema diventato centrale in tanti contratti per scaricare sui lavoratori l'iper - sfruttamento delle imprese e fare risparmiare alle casse dell'Inps malattie, comunque pagate dai lavoratori. Nel contratto di settore viene fatto un salto di qualità di notevole portata perché se ratificato segnerà una spaccatura verticale fra lavoratori: in particolare fra i lavoratori manuali e le categorie impiegatizie ma anche all'interno della categoria impiegatizia, fra i lavoratori addetti alle attività "amministrative" e i lavoratori addetti alle attività operative *"collegate alla movimentazione delle merci"*.

a) **Specifico per gli autisti:** in caso di assenze, la decurtazione della forfetizzazione dello straordinario in base all'incremento delle assenze.

b) Per **tutti:** *"personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto e il personale viaggiante"*, per le assenze che partono il giorno successivo ad un giorno non lavorato, dal quarto evento di malattia, la retribuzione è ridotta al 75% della paga base; il quinto è ridotto al 50%; il sesto al 25%, dal settimo evento, per lavoratori che operano a tutte le temperature: d'inverno e d'estate ... la malattia non sarà pagata.

2) **Provvedimenti disciplinari:** Viene introdotto un nuovo capitolo particolarmente oneroso per le maestranze: **risarcimento danni a carico dei lavoratori**. Nessuno mette in discussione il dolo o la colpa grave quando provata in modo oggettivo ... anche se spesso, i danni sono usati dalle imprese per ricattare i lavoratori o renderli schiavi ... la nuova disposizione amplia la sfera del "risarcimento danni" a carico dei lavoratori introdotta nel CCNL 2011 (art. 32 comma 13) in cui fu stabilito un risarcimento per danni inferiore a 400 euro per non ricevere lettera di sanzione disciplinare.

La nuova formulazione porta il risarcimento danno ad un massimo di 3500 euro. Per danni inferiori a 1000 euro il lavoratore potrà godere di uno sconto e dovrà risarcire il 75% se concorda il pagamento per evitare la contestazione disciplinare. Per danni superiori ai 3500 euro, il dipendente potrà vedersi addebitata una cifra pari al 75% del danno per un massimo di 20.000 Euro! Secondo le Confederazioni sindacali questo articolo ... *"migliora la condizione dell'autista e del dipendente in genere"*. Non ci sono parole!

Ultimo ma non meno importante ... se vi azzardate a protestare, con questo nuovo contratto viene ulteriormente limitato il diritto di sciopero nel settore. Fra i "servizi essenziali" della legge 146/90 vengono inseriti **non solo le attività di trasporto ma tutta la filiera logistica**, dalla movimentazione al deposito, dalla custodia alla conservazione ... quindi anche nel privato saranno inserite regole fino a ieri tipiche del servizio pubblico ... Altre norme sono state inserite in ambito artigiani e enti bilaterali con effetti che ricadranno sui lavoratori e le loro famiglie e i Sindacati incasseranno i servizi svolti per monopolio essendo loro i firmatari dell'accordo.

Per tutte queste ragioni invitiamo i lavoratori del settore: autisti, magazzinieri ed impiegati, diretti ed indiretti delle imprese del settore, a prendere in mano il proprio futuro!

La classe lavoratrice ha ampiamente dimostrato di essere in grado di lottare con grande energia per migliorare le proprie condizioni. Lo sciopero del 30 e 31 ottobre è stato un successo perché i lavoratori sono stati i protagonisti. Ora i lavoratori devono prendere in mano il proprio destino!

**VOTIAMO NO all'Ipotesi di CCNL
sottoscritto dai Sindacati confederali di categoria.**

