

Ringraziamo le OOSS che a differenza delle scorse consultazioni sul Contratto Nazionale, hanno fatto pervenire, prima delle assemblee, rapide e facili commenti utili ad individuare e analizzare le “LORO” ragioni per sostenere questa proposta di CCNL.

**AI LAVORATORI IL COMPITO DI DISTINGUERE LA PROPAGANDA DALLE COSE VERE NONOSTANTE LA DIFFICOLTA' OGGETTIVA D'INTERPRETAZIONE VISTO LE MODALITA' DI STESURA**

**OOSS:**

**UNITA', TUTELE E SALARIO. DARE UNA CORRETTA INFORMAZIONE SULLE MODIFICHE DEL RINNOVO CONTRATTUALE , [VI SPIEGHIAMO PERCHE' APPROVARE L'IPOTESI DI RINNOVO CCNL](#)**

**SULLA BASE DELLE STESSE OSSERVAZIONI VI SPIEGHIAMO LA NOSTRA POSIZIONE CONTRARIA, ILPERCHE' PER I LAVORATORI SARA' UN ARRETRAMENTO SE QUESTA IPOTESI DIVENTA CONTRATTO NAZIONALE ... [VOTIAMO NO!](#)**

**OOSS:**

**E' UN CONTRATTO UNICO DI SETTORE!**

... Questo era l'intento!, questo contratto non varrà per i soci di cooperativa pertanto non è un contratto unico di settore. Si ripete il mantra di oltre 20 anni : unire tutte le *categorie dei trasporti per essere più forti contrattualmente*". Propaganda e solo propaganda! che abbiamo sempre contestato. Con la scusa di questo progetto, abbiamo ceduto diritti e condizioni migliori per imbarcare i contratti più deboli! Non manca l'ironia: al precedente contratto nazionale ( 2013-2015) che ha visto le cooperative uscire prima della firma, le stesse, poi sono rientrate -a 7 mesi dalla sua scadenza, 2015- per contrattare ulteriori vantaggi contrattuali in cambio per il loro rientro! Dopo solo due mesi dalla firma, ottenuti gli sconti, sono di nuovi usciti dal CCNL ... applicando le condizioni di miglior favore ... per le loro imprese!

**OOSS:**

**E' un Contratto innovativo!**

**Certamente: rende competitivi i neo assunti con i vecchi in forza,**

- **Assunzioni a basso costo**
- **Contratti a chiamata**
- **Diversificano le condizioni di lavoro fra gli impiegati amministrativi con gli operativi**

## OOSS:

E'contratto che include!

Saranno normati "i rider "ma di loro e degli articoli che li riguardano, non si sa nulla. Non si conoscono le regole, le declaratorie, le funzioni. Nessuno ha conferma di adesione delle società del settore (es. Fudoora, Just Eat) e quali saranno le norme che regolano la loro adesione! Hanno messo un titolo e ci chiedono di dare un voto favorevole sul nulla!

## OOSS:

il CCNL garantisce un adeguato incremento salariale! 108,00 euro aumento contrattuale a regime sul salario tabellare compreso su 13ma,14ma e TFR a regime saranno 108 €. Usiamo il condizionale!

Se le cose andranno come programmate le 108 euro saranno identiche al valore percepito nel CCNL 2013-2015 (un contratto triennale) rispetto all'attuale quadriennale (2016-2019): Perché il condizionale?

25,00 EURO 1 Febbraio 2018;

25,00 EURO 1 Ottobre 2018;

25,00 EURO 1 Maggio 2019;

33,00 EURO 1 Ottobre 2019 (sottoposto a verifica sostenibilità entro luglio 2019) quindi non certa!

Le OO.SS non COMMENTANO nulla sulla quota una tantum: 300 euro sono in proporzione lo stesso valore del precedente CCNL 2013-2015 cioè 12,50 €/mese ( 88 €/7 mesi CCNL 2013; 300€/23 mesi, oggi). Quindi il nostro salario resta fermo e non rispondente alle nostre esigenze. Il valore degli aumenti sono legati all'IPCA cioè depurati dagli aumenti del Petrolio importati. A Gennaio 2018 sono partite una raffica di aumenti: autostrada, servizi, acqua, luce gas ... altro che inflazione bassa!

La IVC (indennità di vacanza contrattuale) è stato un tema di grande dibattito in fase di bozza di contratto (giugno 2015) in cui le OOSS sostenevano la mancanza di tempo per discutere approfonditamente perché dovevamo "anticipare i tempi di 6 mesi per la presentazione della bozza di contratto – infatti è stata discussa in modo superficiale ed approssimativa – ed "assicurarsi"una automaticità – che invece non c'è stata se non grazie allo sciopero del 30 e 31 ottobre lo ha reso certo ...

## PROFESSIONALITA' E SALARIO PER IL PERSONALE VIAGGIANTE NUOVI PARAMETRI ECONOMICI

## OOSS:

L'indennità di trasferta si contratta negli accordi di forfetizzazione è notoriamente più alta di quella nazionale che è puramente indicative.

l'indennità di trasferta è di 21,80 e non va oltre questo valore -art.63.

Sostenere che questa indennità –bassa- sia la base per raggiungere vette più alte va bene come proposito ma per chi è sul campo è una grande presa in giro! Un contratto debole non ti permette di cambiare con certezza i rapporti di forza in modo favorevole. Normalmente è il contrario. Il CCNL diventa il

tetto che si riesce ad ottenere. Infatti lo dimostrano i Cobas e il loro atteggiamento opportunist
 a. Contestano il CCNL come arretrato – ma non partecipano alla battaglia per migliorarlo- ma ne fanno strumento di rivendicazione propositiva perché le condizioni del settore sono molto più arretrate!

OOSS:

La Declaratoria per il personale viaggiante prevede una diversificazione di valori legata alle diverse competenze e prevede un incremento retributivo per i lavoratori

in una precedente [tabella messa a disposizione dai nazionali](#) sono indicate le differenti attività. Ben poche sono quelle che hanno un “incremento retributivo”, anzi eliminando il 3JS non si ha più la possibilità’ di un avanzamento automatico come da declaratoria 3JS e art.11 Quarter punto 6 b in 30 MESI

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

Con queste declaratorie i livelli saranno ingessati tanto quanto gli accordi di secondo livello che dovranno corrispondere per coerenza ( art.11 bis. Nuovo comma 7 )

OOSS:

Si stabilisce che gli autisti di cui alle lettere A-B-C-E-F sono lavoratori discontinui ai sensi comma 1dell’art.11 bis (con gli accordi sindacali di forfetizzazione in essere e con l’accettazione della deroga all’orario di lavoro, tutti i lavoratori hanno orario di lavoro pari a 47 ore settimanale)

Nell’articolo nuovo, “Orario di lavoro ordinario per i conducenti” facciamo parlare la norma sottoscritta!

*“Nei confronti dei lavoratori di cui alle precedenti lettere G ed H ( vedi sopra, ex 4 L ) trovano applicazione le disposizioni di cui all’art 11 quinquies, che prevedono l’estensione dell’orario **ordinario** a 44 ore settimanali, esclusivamente con accordi di secondo livello aziendali/territoriali sottoscritti con le OO.SS stipulanti il presente CCNL e territorialmente competenti e le RSA/RSU ove costituite. ( pertanto se vuoi portare a casa quote di salario aggiuntive e condividere con l’impresa diverse regole*

**aziendali devi passare per questa strettoia, il secondo livello di contrattazione)** L' applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante (A,B,C,E,F) impiegato in mansioni discontinue di cui all'art.11 bis ovvero la sua estensione da 39 a 47 ore per i lavoratori inquadrati alla lettera D, ( vedi sopra, ex 3 L )"

**Conclusione, se vuoi migliorare le condizioni di lavoro e di salario devi passare per la contrattazione di secondo livello ( contratto integrativo) art. 38 CCNL, testo modificato –in questa IPOTESI- con un'aggiunta che rende favorevole anche per l'azienda l'accordo di secondo livello: “favorire la crescita e la competitività dell'impresa”** pertanto una norma nata per migliorare le condizioni di lavoro e di salario in azienda diventa lo strumento per passare dalle 39 alle 44 se non le 47 ore!!!

#### **OOSS:**

Tutto ciò sarà oggetto di verifica da parte delle OO.SS. Territoriali.

**in cosa consiste questo oggetto di verifica? La proposta aziendale è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui all'art.11 bis comma 1 . Parla la norma!**

- 1. La verifica si intende esperita :** a) azienda invia una sola volta, alle OO.SS. un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui all'art 11 bis comma 1. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributive. .... **(nдр quindi basta un'apposita comunicazione e non una trattativa!)**
- 2. Inviare una sola volta un'apposita comunicazione ad Ebilog o agli enti bilaterali di settore già costituiti tra le OO.SS. e le associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.**

#### **OOSS:**

Per i danni il contratto in vigore dava la possibilità alle aziende di far pagare interamente il danno. Con il rinnovo si paga eventualmente il 75%del danno fino ad un max di 20.000 (ferma restando la possibilità per il lavoratore di fare ricorso alla Magistratura Ordinaria)

**Una nota contraddittoria: l'ultima frase con la prima. Sul tema “ricorso” è sempre ammissibile la via giudiziaria!. Unica differenza con la situazione precedente, adesso che esiste un tetto, il ricorso viene disincentivato! E cmq la cifra massima è decisamente onerosa!**

**In questo testo esplicativo NON MENZIONANO il limite indicato per non ricevere la contestazione ( da 400 a 1000 €) un ricatto bello e buono per un “danno” in cui non si contesta “dolo o colpa” ma solo il “danno” che può essere accidentale!!!**

#### **OOSS:**

**AUTISTA: LA COLLABORAZIONE E/O EFFETTUAZIONE DELLE OPERAZIONI DI CARICO E SCARICO DELLE MERCI SUL MEZZO TRASPORTATO. Solo a seguito di confronto sindacale aziendale**

**la formulazione precedente indicava come azione dell'autista solo la collaborazione al carico, con questo contratto lo si obbliga anche all'effettuazione del carico del proprio automezzo. In mancanza di questa distinzione formale avremo una promiscuità che non sarà solo operativa ma anche di livello e sostitutiva fra autisti e magazzinieri**

**OOSS:**

### **Nuova E Stabile Occupazione**

**Stabile ma schiava e precaria:**

- 1) assunzioni a chiamata ( disoccupati under 25 e over 55 anni. nel 2016 in altri settori ha avuto una crescita del 130%)
- 2) si assumono macchinisti con abilitazione fs ad un costo inferiore di un ferroviere fs
- 3) assunzioni a livelli più bassi, salari ridotti, meno giorni di riposo e scatti maturati al 6° anno
- 4) senza dimenticare che saranno assunzioni stabili MA A TUTELE CRESCENTI/ Job act. senza la tutela dell'art. 18.

### **Personale viaggiante -NEOPATENTATI :**

**OOSS:**

**Nessun doppio regime tra i lavoratori. Maturazione retribuzione tabellare fino a completo trattamento contrattuale**

**I neopatentati avranno un salario sicuramente migliore degli apprendisti ( art.57) ma NON AVRANNO i vincoli della legge sugli apprendisti ... Di regola saranno assunzioni a tutele crescenti – Job Act- senza la tutela dell'art. 18.**

**I neo patentati, un regime salariale diverso per 3 anni!**

**90% della retribuzione tabellare per il primo anno**

**90% della retribuzione tabellare per il secondo anno**

**95% della retribuzione tabellare per il terzo anno**

**100% della retribuzione tabellare dal quarto anno**

**OOSS:**

**Solo assunzioni a tempo indeterminato**

**Il sindacato confederale non ha fatto molto per la tutela del lavoro e la difesa dell'art. 18 lo dimostrano le sue azioni in merito ma anche questo:**

**assunzione a tempo indeterminato = assunzioni a tutele crescenti, quindi applicazione del Job act, senza copertura dall'art.18**

**Per i driver, non varranno le regole della clausola sociale ( art. 11 Quinquies comma 1 b) per il mantenimento del personale.**

**Per i magazzinieri – in forma cmq edulcorata- varrà la clausola sociale in caso di cambio di società o di cessione di ramo d'azienda**

**OOSS:**

**Solo assunzioni a tempo indeterminato:**

**Possono accedervi esclusivamente le aziende che non hanno attivato e realizzato processi di riduzione di personale nell'ultimo anno e che favoriscono processi di riallocazione in contrasto col distacco e la somministrazione transnazionale,previa positiva verifica sindacale**

si ripete il ritornello di articoli come 11 quarter e 11 quinquies, deroghe contrattuali per garantire l'occupazione, ampiamente abusati, ... articoli emersi in forma provvisoria e pieni di deroghe contrattuali che oggi svelano la loro reale natura: mantenere le condizioni di vantaggio per le imprese, eliminare quelle per i lavoratori: Vengono ingessati i livelli, impossibilità di avere la trasferta piena! Che insieme alla contrattazione di secondo livello sono un nodo scorsoio attorno al collo dell'autista che dovrà fare 44 /47 ore di lavoro per portare a casa uno stipendio dignitoso. 11 quarter 6 b)

## DRIVER

### OOSS:

Driver: Orario di lavoro su 39 ore settimanali.

- NON DICONO CHE POSSONO DISTRIBUIRE L'ORARIO DI LAVORO ANCHE A SEI (6) Giorni.
- NESSUNA CONTRATTAZIONE SINDACALE MA PER MEZZO DI COMUNICAZIONI ( ART.11) ELIMINAZIONE DELLO STRAORDINARIO OGGI PREVISTO PER IL LAVORO AL SABATO.
- Si mantengono le 39 a condizione di non fare alcuna contrattazione di secondo livello
- OOSS:

Driver:Trasferta minima di 10,00 euro per le attività fuori Comune.

Driver: Ticket di 5,29 euro per le attività all' interno del Comune.

Per giustificare l'estensione alle 44 ore, anche senza avanzamento di livello riconoscono i valori sopra indicati – riconoscono un valore identificabile con la trasferta ( art. 63 pari a 21.80) ma di "importo" diverso ( 10 euro e 5,29 euro) mantenendo la condizione di lavoratori "continuativi" e non "discontinui"pertanto senza alcuna pausa obbligatoria dalla guida come per i soggetti con tachigrafo!  
insomma di fa un ora in piu' al giorno alla modica cifra di 10 euro per le attivita' fuori comune- 5,29 – attivita' dentro comune-

### OOSS:

Driver: Avanzamento Livello Parametrico : da122a124.

una compensazione inadeguata rispetto ai sacrifici richiesti ... (circa 25 € )... diverso dalla condizione precedente. Possibilità di raggiungere il 3J (74 €) previsto dal precedente ex 11 Quarter comma 6.

## MISURE CONTRO L'ASSENTEISMO

Hanno efficacia solo dopo verifica tra le parti.

In questa verifica – "del fenomeno"assenteismo- non sono ammesse le RSA ma solo le OOSS (nuovo Art ... comma 3)

### OOSS:

Sono prese in considerazione solo le giornate di assenza dopo una giornata non lavorativa.

Per i primi tre eventi, in un anno, di assenza verificatasi dopo giornata non lavorativa il trattamento economico è al 100%.

Per il quarto evento, per i primi tre giorni di malattia, il trattamento economico è al 75%.

Si scala ulteriormente al 5° e 6° evento ... Dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione. Al prossimo rinnovo sarà possibile alle imprese pretendere il non pagamento della malattia come in altri contratti ed attività.

**OOSS:**

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

Malattie con certificati superiori a 7 giorni, solo le malattie che rientrano nella circolare INPS che è aggiornata ogni due anni a discrezione delle autorità preposte.

## INNOVAZIONE ED INCLUSIONE

**OOSS:**

Viene inserita nel CCNL la figura del RIDER e della distribuzione merci con cicli, motocicli, ciclomotori, imbarcazioni.

In stesura verranno definiti: livello, parametro, orario di lavoro e i rimandi alla contrattazione di livello.

Ci chiedono un voto su un qualcosa di cui:

- 1) Non sappiamo nulla riguardo a
  - a. Livello
  - b. Parametri
  - c. Orari
  - d. Contrattazione
- 2) Le grandi società – schiaviste- del settore (Deliveroo, Foodora, Justeat- entreranno mai a fare parte di un settore dove predominano aree e specificità quale la logistica e corrieri? Gran parte lavoratori a chiamata ... come sarà mai possibile sindacalizzarli per conoscere le loro condizioni? Lavoro a chiamata, jobs act ecc...

## PERSONALE NON VIAGGIANTE

**OOSS:**

Orario di lavoro per il personale non viaggiante adeguato ai cambiamenti dei processi lavorativi ... definito *“un moderno orario di lavoro che tiene conto delle nuove esigenze di flessibilità dell'organizzazione del lavoro”* dichiarazione sindacale Ansa 3-12-2017

**OOSS:**

Modificato l'art.9 Vengono cassate tutte le deroghe sull' orario di lavoro

Se non si considera le 8 ore giornaliere e i 5 giorni di lavoro una deroga ... cosa che pensavamo fosse una regola generale ...Viene cassato il lavoro

Martedì /Sabato, in compenso ne aggiungono altre in tema di orari e flessibilità che sono aggiuntive all'art.59 sulla flessibilità.

Possibilità di distribuire le 39 ore su 5 o 6 giorni settimanali (da lunedì a sabato)

L'azienda può procedere senza la necessità di fare un accordo, in modo autonomo!

**OOSS:**

Maggiorazione del 20% per le ore svolte di sabato 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 sindacale congiunto.

Prima era straordinario sabato minimo 4 ore ora, ora non ci sono limiti minimi. Esame preventivo non è un accordo, pertanto non ti puoi rifiutare ...

**OOSS:**

Altre modifiche all'orario di lavoro o la sua articolazione su 4 giornate o l'eventuale introduzione di giornate lavorative di 10 ore sono sottoposte ad accordo sindacale.

E' uno delle poche volte in cui viene indicato "accordo sindacale",

c'e' invece la solo "comunicazione" o "esame congiunto" ( avere info dettagliate e certificate con un incontro) : per

- a) 5 o 6 giorni lavorativi
- b) I 26 giorni di domenica, si possono discutere solo i limiti!
- c) L'orario normale di lavoro "esame congiunto"
- d) 4 settimane NON continuative art.9 comma 15

**OOSS:**

Flessibilità regolata e retribuita

In sostituzione dello straordinario:

sabato al 20% ( prima straordinario 50% , 20% con riposo compensativo

Domenica al 35% ( prima straordinario 65%)

**OOSS:**

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

Art.9 comma 15, introduce le 4 settimane non continuative in flessibilità oltre alle 4 settimane continuative già presenti all'art. 59.

Non c'e' contrattazione ma solo comunicazione aziendale 1 settimana prima dell'evento art.9

**OOSS:**

Sarà prevista una flessibilità oraria per il personale operativo, per un massimo di 16 settimane..

Ulteriore divisione fra impiegati amministrativi ed operativi, ulteriore flessibilità concessa all'impresa oltre l'art. 59.

**OOSS:**

Le ore non coincidenti con il normale orario di lavoro saranno maggiorate del 20%

8 euro per la flessibilità che invece non viene percepita se il lavoro è svolto all'interno dell'orario di lavoro normale

Le ore eccedenti l'orario normale al 20% (art.9 comma 16)



**OOSS:**

I calendari, le modalità operative e quanto collegato a tale flessibilità saranno oggetto di Accordo tra le Parti

*“I calendari quadrimestrali vengono comunicati dall'azienda ogni 4 mesi e le modalità operative per l'applicazione della flessibilità di cui al comma precedente, anche a carattere settimanale o mensile, sono oggetto di accordo a livello aziendale” quindi solo le modalità operative sono oggetto d'accordo ma non i calendari!*

**OOSS:**

Cambia la tempistica per il passaggio dei lavoratori assunti al 6°livello al 6°livello. Da 30 mesi si passa a:

24 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2018

18 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2019

12 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2020

**Dec Decisamente insufficiente questo tentativo di rimediare al grave danno causato nel 2011. Già nelle nostre analisi di quel periodo avevamo segnato gli effetti perversi di questa norma con l'introduzione del nuovo livello 6J –il più basso-.**

**Tortuoso il percorso per recuperare i blocchi salariali del quinquennio precedenti. Infatti in questi anni il lavoratore ha perso nei fatti:**

| aumenti salariali in base al nuovo schema (apprendista) |            |                   |                   |                   |                    |
|---------------------------------------------------------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| CCNL 2010                                               | periodo    | 0                 | 24 mesi           | 18 mesi           | perdita salariale  |
|                                                         | livello    | 6°J               | 6 S               | 5°                | <b>-€ 4.401,06</b> |
|                                                         | date       | 01/01/2011        | 01/01/2013        | 01/07/2013        |                    |
|                                                         | salario    | <b>€ 1.164,54</b> | <b>€ 1.265,37</b> | <b>€ 1.355,15</b> |                    |
|                                                         | variazione | valore al 2008!   | 8,66%             | 7,10%             |                    |

| aumenti salariali in base al nuovo schema (adulto neo assunto) |            |                   |                   |                   |                    |
|----------------------------------------------------------------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| CCNL 2010                                                      | periodo    | 0                 | 30 mesi           | 18 mesi           | perdita salariale  |
|                                                                | livello    | 6°J               | 6 S               | 5°                | <b>-€ 5.371,14</b> |
|                                                                | date       | 01/01/2011        | 01/07/2013        | 01/01/2015        |                    |
|                                                                | salario    | <b>€ 1.164,54</b> | <b>€ 1.265,37</b> | <b>€ 1.355,15</b> |                    |
|                                                                | variazione | valore al 2008!   | 8,66%             | 7,10%             |                    |

**Gli aumenti predisposti, sono una presa in giro: nessun miglioramento nei parametri di riferimento – salari praticamente bloccati dal 2008 al 2011- pertanto salari bassi in senso assoluto!**

accordi migliorativi già esistenti in altri contratti del medesimo settore – passaggio di livello ogni 9 mesi dal 6ja 6s- di altre strutture sindacali(Adl/Sicobas) con Fedit rispetto ai 12 mesi dei confederali che lo si raggiungono soltanto allo scadere del presente CCNL nel 2020.

#### **OOSS:**

Nessuna modifica apportata alle regole già previste dal CCNL in caso di SCIOPERO

Al Capitolo 1 sui Servizi essenziali da garantire è solo stato aggiunto il trasporto di acqua potabile in autobotti in caso di emergenza

**le oo.ss hanno concordato con la controparte ... la necessità di garantire il regolare approvvigionamento dei beni... oltre al trasporto, l'intera filiera logistica, dalla movimentazione al deposito, dalla custodia alla conservazione.**

- **questo articolo e' funzionale alle attività della grande distribuzione**
- **comprende tutte le attività legate ai servizi essenziali.**

Ci scusiamo se abbiamo affrontato qui solo i temi citati dalle direzioni sindacali, mancano infatti temi come: facchinaggio per gli autisti, ritiro patente, sui riposi settimanali, Enti bilaterali, Trasferimenti,Bilateralità ecc..ma abbiamo cercato di rispondere punto per punto alle valutazioni positive e favorevoli all'IPOTESI di Accordo di Contratto Collettivo Nazionale delle OOSS.

Come lavoratori e delegati del settore, espressione di una realtà specifica, UPS ITALIA, da oltre un ventennio facciamo una [battaglia politica sindacale](#) nel settore cercando, nei tempi e nelle modalità consentite, partecipare nella fasi di stesura delle bozze, nelle discussioni quando queste sono state aperte alla partecipazione dei lavoratori. nella critica e polemica sui temi della partecipazione e democrazia sempre molto carente. Anche in questa ultima vertenza nazionale di rinnovo di CCNL, abbiamo [sostenuto con emendamenti](#) la bozza nel giugno 2015. A nostre spese abbiamo partecipato alle poche occasioni di assemblee nazionali dei quadri sindacali per fare le nostre osservazioni, le nostre critiche. **Fermi nel nostro obbiettivo, lottare con determinazione per un sindacato democratico e conflittuale, abbiamo sostenuto insieme a tutti i lavoratori organizzati lo sciopero del 27- 30 e 31 Ottobre 2017 per dare forza al movimento sindacale del settore.**

**Lo sciopero è stato un successo senza precedenti perché i lavoratori hanno preso in mano la lotta.**

**Ma il loro compito non si è chiuso. Adesso dobbiamo dire NO a questa ipotesi di accordo! Ritornare a discutere per un contratto che rappresenti veramente le nostre esigenze e condizioni.**