

I LAVORATORI ORGANIZZATI DAL SI COBAS E ADL COBAS NEL SETTORE DELLA LOGISTICA FANNO UN ALTRO PASSO IN AVANTI NELLA CONQUISTA DI MIGLIORI CONDIZIONI DI VITA E DI LAVORO. UN ACCORDO CHE VA NELLA DIREZIONE DEL SUPERAMENTO DELLA FIGURA DEL SOCIO LAVORATORE, OLTRE IL CCNL SU APPALTI, INQUADRAMENTO PROFESSIONALE, MALATTIA, INFORTUNIO, SICUREZZA, PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI, E AUMENTI SALARIALI.

**Considerazioni in merito al testo concordato con alcuni dei maggiori corrieri nazionali, dopo tre incontri fatti con Si Cobas e Adl Cobas.**

Il documento che viene riportato in calce è già condiviso e pronto ad essere applicato con le cooperative presenti in TNT e BRT, mentre per la GLS e' già stato sottoscritto un testo migliorativo rispetto alle prime due aziende e che riportiamo qui sotto. Per quanto riguarda SDA e DHL non è ancora stata sciolta la loro riserva, ma a giorni con i dovuti nostri interventi sul campo vedremo come convincerli a tale passo. E' evidente che tale documento assume, alla luce di quanto concordato, un valore di importanza politica enorme, soprattutto in una fase politica dove padronato e governo sono complessivamente all'attacco nei confronti dei lavoratori a scala nazionale.

In primo luogo, si tratta di un evento politico del tutto nuovo nello scenario del "sindacalismo di base", in quanto non era mai successo che le grandi aziende, alcune delle quali anche multinazionali, fossero costrette dalla pressione delle lotte a sedersi attorno ad un tavolo con organizzazioni sindacali di base per condividere un accordo che definisce le linee guida attorno alle quali i vari fornitori che sono in appalto a livello nazionale devono adeguarsi. Fino ad ora esistevano accordi di natura nazionale sottoscritti solo con CGIL CISL e UIL e, come nel caso degli accordi firmati lo scorso anno con Fedit e TNT da parte di CGIL CISL e UIL, l'accordo da noi sottoscritto mette "fuori corso" il maldestro tentativo da parte dei padroni e confederali di porre rimedio alle nostre iniziative cercando un recupero in extremis a favore dei sindacati concertativi, in cambio di un presunto superamento della figura del socio lavoratore che peggiorava, però, le condizioni retributive dei lavoratori.

I punti salienti del documento, analizzati nello specifico, assumono una rilevanza politica di primo piano, in quanto vanno a modificare in modo sostanziale il CCNL Trasporto Merci Logistica firmato da CGIL CISL e UIL, riconoscono il ruolo essenziale e prioritario sul piano contrattuale del Si Cobas e Adl Cobas. In particolare ci preme sottolineare il fatto che il documento, che sarà nostra cura depositare al Ministero del Lavoro e nelle varie Prefetture, detta le condizioni contrattuali e retributive per le quali gli appaltatori dovranno sottostare nei magazzini della logistica.

- **CAMBI DI APPALTO:** sulla base di quanto concordato, chi gestirà i magazzini per conto dei suddetti corrieri, dovrà, in caso di cambio di appalto, garantire il passaggio di tutti i lavoratori presenti in quel magazzino, alle stesse condizioni contrattuali, mantenendo l'anzianità di magazzino. Il CCNL attualmente in vigore sosteneva che vi era solo la "preferenza" nell'assunzione del personale presente e non l'obbligo di farlo.
- **SUPERAMENTO DELLA FIGURA DEL SOCIO LAVORATORE:** viene istituito un tavolo congiunto tra le parti entro il mese di giugno dell'anno corrente, dove si dovranno individuare modalità e tempi per il superamento della figura del socio lavoratore. Per noi è sempre stato un punto fondamentale arrivare, dopo avere ottenuto condizioni contrattuali simili a quelle del lavoratore subordinato non socio, alla cancellazione della figura del socio lavoratore in modo di avere un rapporto di lavoro corrispondente alla realtà, di lavoro dipendente.
- **INQUADRAMENTO E LIVELLI:** la novità principale riguarda l'inquadramento professionale, in quanto non viene concepito in base alla sola attività professionale come prevista dal CCNL. In particolare viene stabilito un principio di automatismo in base all'anzianità nel passaggio dal 6° J al 6° S, al 5° e da quest'ultimo al 4° J, rompendo, così, le gabbie salariali imposte solo ed esclusivamente per lasciare al padrone l'arbitrio nella concessione del passaggio ai livelli superiori. tenendo conto che nella logistica le articolazioni professionali del facchino sono in

generale di tipo standard. Nel rinnovo del CCNL del 2010/2011 CGIL CISL e UIL avevano sottoscritto un contratto che aveva ampliato la classificazione dei livelli, introducendo il 6° J ( che prima non c'era) come base di partenza, con una permanenza in esso di 30 mesi prima di passare al 6°S, senza più alcun automatismo per il passaggio dal 6° S al 5°, e, tanto meno dal 5° al 4° J ( altro nuovo livello introdotto). Quello che è stato da noi concordato, stabilisce che il lavoratore assunto al 6° J rimarrà nel livello per 9 mesi, passando così al 6° S e dopo altri 9 mesi gli verrà riconosciuto il 5° Livello. Tale norma andrà in vigore a partire dal 1° giugno con valenza anche per chi già si trova inquadrato al 6° J o al 6° S.

Solo questa questione fa capire quale sia lo stravolgimento del modo di concepire la classificazione dei livelli professionali come fino ad oggi e ' stata intesa in tutti i settori merceologici del sistema capitalista. Basti pensare che tra il 6° J ed il 5° ci sono 200 € di differenza e tra il 6° J ed il 6° S ci sono più di 100 € di differenza. Tradotto in cifre, significa che, prima un lavoratore, assunto al 6° J con 1217 € aveva 1323 € lordi dopo 30 mesi, e si fermava al livello con questo importo, con le modifiche apportate nell'accordo, comincerà a prendere 1323 dopo 9 mesi e dopo 18 mesi ne prenderà 1416. Non solo, si è stabilito che il passaggio automatico al 4° J verrà riconosciuto anche ai lavoratori che hanno maturato una anzianità di magazzino di 6 anni. Si tratta, dunque, di un dato politico significativo che rompe lo strumento di ricatto e di divisione in mano arbitrariamente ai padroni e impone un aumento di salario di una certa rilevanza, visti i tempi odierni della crisi capitalistica

- **MALATTIA ED INFORTUNIO.** Altri punti importanti trattati in questo documento riguardano la malattia e l'infortunio. Per l'infortunio viene stabilito che, a differenza di quello che succede attualmente nella stragrande maggioranza dei magazzini dove il lavoratore in infortunio non riceve alcuna integrazione da parte della cooperativa, questi avrà l'integrazione al 100 % a partire dal primo giorno. Per quanto riguarda la malattia, per la quale non è prevista alcuna integrazione da parte dell'azienda, si procederà con un ulteriore passaggio, salvo i casi di miglior favore, con una integrazione al 100 % per 4 eventi all'anno, per 7 giorni ad ogni evento. Per quanto riguarda la nostra politica noi ci battiamoci per l'integrazione al 100 % della malattia per tutti i periodi dell'anno, ma in questo caso, vista la portata dell'innovazione abbiamo accettato tale mediazione in prospettiva di ulteriori verifiche tra le parti per arrivare, così, all'integrazione per tutti gli eventi di malattia.
- **MALATTIE PROFESSIONALI E SICUREZZA SUL LAVORO.** Un altro aspetto molto importante di questo documento riguarda la necessità di prevenire le molteplici malattie connesse al lavoro che svolge il facchino, per arrivare anche a forme assicurative di tutela per quei lavoratori che dovessero essere dichiarati non più idonei a svolgere questa attività . Per tale motivo si è istituito un tavolo apposito entro giugno per affrontare la questione andando a monitorare , a campione, alcuni magazzini in modo da individuare le modalità operative più rischiose per la salute. Inoltre, questo tavolo dovrà individuare le forme assicurative, a carico di committenti e fornitori in grado di tutelare i lavoratori che si dovessero trovare in una condizione di inidoneità a svolgere la mansione di facchino
- Questo risultato è stato ottenuto grazie alla determinazione di migliaia di facchini che hanno costruito momenti di mobilitazione nazionale con lotte radicali, diffuse e con picchetti durissimi, resistendo agli attacchi della controparte che non ha lesinato in molti casi nel utilizzare le forze di polizia. questo ha portato ad una crescita impetuosa della presenza di SI COBAS e ADL COBA resistendo agli attacchi della controparte che non ha lesinato in molti casi nel utilizzare le forze di polizia. questo ha portato ad una crescita impetuosa della presenza di SI COBAS e ADL COBAS all'interno della filiera della logistica, un settore che sta diventando anche un punto di riferimento "imitazione" per i lavoratori di altri settori che hanno capito che esistono concrete possibilità di vincere le battaglie con la lotta e migliorare così le proprie condizioni di vita. Si tratta oggi di trarre da queste lotte una importante lezione e far tesoro di quanto fin qui ottenuto, estendendo l'iniziativa in tutto il settore della logistica (che conta quasi 200.000 addetti), creando nuove reti di relazioni perché creandole nuove reti di relazioni perché si estendano le lotte in una ottica ricompositiva tese a conquistare migliori condizioni di vita e di coscienza di classe per tutti.

Riportiamo di seguito il testo sottoscritto da TNT e da BRT che ricalca quanto già sottoscritto da GLS.

Roma 19/02/2015

- A seguito degli incontri intercorsi il 12/26 gennaio e 2 febbraio c.a. con le vostre OO.SS. Alla presenza anche della TNT, siamo a comunicarvi, con la presente, le modalità secondo le quali si

intende procedere nella definizione di alcuni aspetti per la gestione delle operazioni di facchinaggio/movimentazione merci svolte presso i propri siti con la presenza Si Cobas e Adl Cobas, che dovranno, per la loro concreta applicazione, essere oggetto di specifici accordi tra le organizzazioni sindacali e le società appaltatrici. L'applicazione di quanto sotto sarà demandata alle società appaltatrici nel rispetto della loro piena autonomia imprenditoriale e, pertanto, saranno tenute a concordare con specifici accordi alcuni aspetti per la gestione delle operazioni di facchinaggio e movimentazione merci.

- Gli accordi specifici suindicati, stipulati direttamente tra le OO.SS. e le società appaltatrici, definiranno i seguenti aspetti:

- La scrivente società, pur ritenendo prioritaria la definizione di un migliore modello organizzativo all'interno dei propri siti, non è in grado, ad oggi, di definire un percorso che preveda modalità e tempi certi per la modifica dello status di socio lavoratore. Tale percorso sarà valutato nell'ambito di uno specifico tavolo di confronto da aprirsi entro giugno 2015.
- Essendo interesse della nostra Azienda salvaguardare le professionalità esistenti nei propri siti, sarà previsto che, in occasione del cambio di appalto, l'impresa subentrante - a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive - assuma, a parità di condizioni, i lavoratori della gestione uscente mantenendo l'anzianità di magazzino. L'impresa subentrante riceverà da quella uscente la situazione individuale di ciascun lavoratore in materia di malattia e di infortunio al fine del computo del periodo di comporto. L'impresa subentrante, inoltre, dovrà essere in regola con le normative vigenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e far rispettare la normativa di cui D. Lgs. 81/08.
- Entro un periodo di tempo non superiore ai 18 mesi i lavoratori addetti alle operazioni di facchinaggio/movimentazione merci, assunti nei livelli 6° J e 6°, verranno inquadrati nel 5° livello parametrico del CCNL trasporto merci e logistica. Nell'ambito di specifici accordi fra imprese appaltatrici e organizzazioni sindacali, ai lavoratori che abbiano maturato al 31/01/2015 un'anzianità di magazzino di almeno 18 mesi sarà riconosciuto, a far data dal 1 giugno 2015, il passaggio al 5° livello. I lavoratori che non hanno ancora maturato tale anzianità resteranno inquadrati al 6°J per 9 mesi e al 6°S per ulteriori 9 mesi prima di accedere al 5° livello. Stessa condizione varrà in caso di nuova assunzione. Ai lavoratori che svolgono nell'appalto oggetto di contrattazione, in maniera anche non continuativa, mansioni ricadenti nel livello 4J, sarà riconosciuto il livello 4J dopo un periodo di 6 anni di presenza in magazzino. La regolarità dello svolgimento di tali mansioni sarà presunta con il conseguimento dell'anzianità, fatti salvi casi specifici che saranno oggetto di negoziazione separata. Per i lavoratori presenti in magazzino al 31 Marzo 2015, aventi maturato l'anzianità di 6 anni, dimostrata con idonea documentazione, il passaggio al livello 4J avverrà il 1 Giugno 2015. Ai sensi dell'art. 8 CCNL, comma 3, il dipendente continuerà a svolgere anche le mansioni del 5° livello, già svolte prima del passaggio al 4J. I lavoratori

che si rifiuteranno di svolgere gli incarichi previsti nel livello inferiore saranno nuovamente inquadrati al livello precedente. Ai fini del calcolo dell'anzianità di magazzino si terrà conto anche di eventuali periodi di lavoro svolto presso altri appalti, purché nel medesimo settore merceologico.

- Entro il mese di marzo 2015 , saranno definiti i tempi per la corresponsione degli istituti contrattuali al 100% fatte salve le condizioni di miglior favore, ove applicate.
- Nei siti nei quali il valore del buono pasto corrisposto risulti inferiore ad € 5,29/giorno per prestazioni superiori alle 4 ore, entro il mese di marzo 2015 saranno sottoscritti accordi aziendali con le imprese appaltatrici per il loro adeguamento dal mese di marzo 2015 all'importo di 5,29/giorno per prestazioni superiori alle 4 ore. Nei siti nei quali attualmente non viene corrisposto alcun buono pasto, nell'ambito di accordi fra le imprese appaltatrici e le organizzazioni sindacali, verranno disciplinati tempi e modi per l'inserimento graduale del buono pasto stesso.
- 
- Sarà definito a partire dal 1° aprile 2015 il riconoscimento , per un massimo di quattro eventi di malattia l'anno (uno per trimestre), con integrazione al 100% dal primo giorno, compresa quindi la carenza, e per non più di 7 giorni di calendario ad evento, eccezion fatta per i ricoveri ospedalieri e le malattie gravi, salvo eventuali condizioni di miglior favore. Non saranno corrisposte le indennità ai lavoratori assenti alle visite di controllo o per malattie insorte durante o successivamente la fruizione del periodo di ferie.
- Nell'ambito di specifici accordi aziendali con le imprese appaltatrici, entro il mese di marzo 2015, sarà definito il riconoscimento del trattamento economico degli infortuni, così come previsto all'art. 63 del CCNL, con l'esclusione, del cd "infortunio in itinere", salvo eventuale riconoscimento dell'infortunio da parte dell'Inail.
- Nell'ambito di specifici confronti con le imprese appaltatrici e le organizzazioni sindacali, saranno avviate indagini sulle possibili patologie invalidanti collegate all'attività di movimentazione delle merci; in tale ambito saranno definiti percorsi che forniscano coperture economiche per quei lavoratori che dovessero incorrere in patologie invalidanti per il lavoro di facchino. Tale percorso sarà valutato nell'ambito di uno specifico tavolo di confronto da aprirsi entro giugno 2015.
- Tutte le condizioni di miglior favore previste nella presente comunicazione sono da intendersi in fase sperimentale e, pertanto, potranno essere tutte oggetto di analisi al verificarsi di eventuali situazioni di crisi o di abusi al momento non prevedibili; la loro validità, inoltre, sarà vincolata al raggiungimento di obiettivi di produttività che dovranno essere contestualmente concordati, sito per sito, fra imprese e organizzazioni sindacali. In ogni caso alle condizioni di miglior favore di cui alla presente comunicazione non potrà essere negoziata un'applicazione retroattiva rispetto alla data di effettiva sottoscrizione degli accordi di cui ai precedenti punti.

- Considerando il dialogo elemento essenziale per la risoluzione dei problemi, è necessario definire linee guida per stabilire corrette relazioni sindacali, concordando sin da ora, la seguente procedura per la risoluzione delle controversie:
  - Comunicazione scritta, contenente i motivi della controversia, indirizzata sia alla società appaltatrice che al committente con formale richiesta di incontro;
  - Apertura, in tempi brevi, del tavolo di trattativa nel corso del quale le parti si astengono da qualsiasi forma di protesta;
  - Esaurita la procedura di cui sopra e, quindi, non prima di aver discusso la controversia con l'azienda, in caso di mancato accordo, le O.S. potranno proclamare lo stato di agitazione.

Il mancato adempimento di quanto sopra previsto comporterà l'immediata decadenza di tutte le condizioni di maggior favore contenute nella presente comunicazione.

Il suddetto documento è stato firmato dal Direttore Generale di BRT Manti Dalmazio e dal Managing Director Tony Jacobsen di TNT