

Analisi della piattaforma

Dopo decenni di arretramenti una proposta (nei principi) avanzata  
 Se i lavoratori non saranno protagonisti ...  
 resteranno solo buone intenzioni!

*In data 11 giugno 2019 le segreterie nazionali di FILT-Cgil, Fit-Cisl e Uil-trasporti, hanno emanato una "circolare unitaria" con la quale invitano le strutture sindacali territoriali a programmare "attivi unitari" dal 13 al 25 giugno per preparare "l'Attivo Nazionale Unitario" per il 27 giugno utile a varare la piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto Nazionale dei trasporti e della logistica 2020-2022.*

**Dopo anni, lustri se non decenni nel rivendicare un percorso democratico nel quale siano i lavoratori a decidere del loro futuro in ultima istanza, ancora una volta si parte con il piede sbagliato!**

Sempre nella circolare si scrive che "eventuali spunti" di riflessione saranno oggetto di "implementazione ed integrazione" del "documento rivendicativo"

Successivamente nel mese di luglio, una volta consegnata alle controparti datoriali il testo saranno svolte le assemblee con i lavoratori per "raccogliere le indicazioni che potranno emergere dalle stesse che diventeranno elemento ulteriore di arricchimento delle proposte sindacali messe alla base delle rivendicazioni per il rinnovo del CCNL 2020-2022"

Non ci sono parole! Questa è la loro democrazia.

**Come delegati e militanti sindacali continuiamo a non essere d'accordo con queste modalità burocratiche che allontanano i lavoratori dalle loro stesse organizzazioni**

**"naturali"**. Per di più oggi, delegare agli apparati dopo i disastri fatti con i rinnovi precedenti è il peggior modo per condurre una trattativa di rinnovo a nostro favore.

#### UNA SINTESI DELLE

### LINEE PROGRAMMATICHE DELLA PIATTAFORMA DI RINNOVO.

Seppur il titolo segni una discontinuità formale ... "linee guida" e non bozza di piattaforma mostrando un certo pudore come a dire nulla è deciso ... pensiamo che – se non vuole essere una presa in giro, sia il segno di un cambiamento lento ... troppo lento di atteggiamento delle direzioni sindacali nel promuovere una svolta nelle modalità di andare alle trattative. Ma al di là delle formule di presentazione ciò che conta sono i contenuti, gli elementi decisivi per dare un giudizio sull'intero impianto proposto.

Le confederazioni riconoscono la regressione contrattuale di questi decenni un bagno di realtà necessaria per le nostre organizzazioni. Tutto il processo di "automazione" ma anche di "frantumazione produttiva" imposta per spezzare il potere contrattuale dei lavoratori ha permesso grazie alle politiche dei governi -tutti filo padronali- quel processo degenerativo di terziazioni spinte che ha reso il nostro settore un focolaio di conflitti cresciuti negli ultimi decenni con ristrutturazioni importanti TNT- Artoni-FedEx ma anche violenze e morti sul lavoro e per il diritto al lavoro! Il tutto inserito in un processo di crisi economica che solo oggi fa sentire tutta la sua forza e potenza per un paese come il nostro, considerato nel sistema di trasporto globale uno dei maggiori HUB logistici europeo.

**Alcune considerazioni preliminari:** professionalità- salario e trasferte.

Temi che abbiamo messo al centro delle nostre rivendicazioni negli anni scorsi il progresso tecnologica e l'automazione ha prodotto lavoratori "tecnologici" a cui va riconosciuto una professionalità che va oltre l'uso "tecnico" del palmare, computer o di altri strumenti tecnologici. Per noi è stata una rivendicazione che abbiamo fatto nella precedente tornata e durante la vertenza nazionale UPS. Siamo pienamente d'accordo, ieri come adesso! È necessario e non più rinviabile adeguare le competenze alle professionalità acquisite dai lavoratori. Come pure riteniamo del tutto regressivo continuare a scambiare gli aumenti dell'orario di lavoro con le trasferte soprattutto per driver (furgoni non soggetti al tachigrafo digitale) e magazzinieri. Un modo per aggirare il fisco ed è uno strumento che non dà stabilità e non consolida il salario convenzionale.

**Alcuni punti stringenti su Appalti e Contratti di Trasporto conto terzi.****SI CHIEDONO:**

- a) **Norme stringenti** sulle società spurie e a infiltrazione mafiosa
- b) **Clausole sociali**
- c) **Tabella ministeriale** sul "costo minimo" inderogabile in linea con le tabelle condivise nel CCNL del settore escludendo i "contratti pirata"
- d) **Regole certe sul dumping sociale contrattuale** soprattutto sull'autotrasporto e il distacco transnazionale
  - a. Controlli e sanzioni
  - b. Formazione
  - c. valorizzazione del ruolo del driver nella logistica urbana con particolare cura sui tempi e sui carichi di lavoro
- e) accrescimento del volume delle imprese attraverso concentrazione di attività e percorsi in sourcing al fine di garantire un controllo sull'intero processo ed un'esecuzione dei servizi forniti più rapida e di qualità
- f) valorizzazione della professionalità acquisita con le nuove strumentazioni di lavoro

**A nostro avviso tutti i punti descritti sono giusti ed importanti, basterebbe fare una rivendicazione generale che coprisse l'intera area grigia di questo settore e si chiama: INTERNALIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'**

**Centralità del CCNL e della contrattazione di Secondo livello** (integrativa, aziendale)

- **codeterminazione** per relazioni sindacali attive in cui il sindacato si senta parte del processo di cambiamento. (sic!)
- **Contrattazione locale su flessibilità e produttività:** riconoscimento del PDR
- **Diritti per i Rider**
- Implementare le agibilità sindacali e i permessi per dare maggiore forza alla contrattazione di secondo livello
- Riconoscimento e ruolo di una contrattazione europea

**Mercato del Lavoro:**

- a) contratto di riferimento: il tempo indeterminato

- b) buona occupazione e processi di stabilizzazione
- c) Gli interventi legislativi prodotti negli ultimi tempi richiedono la **revisione della normativa contrattuale** specifica, in particolare per il **contratto a tempo determinato**, con l'obiettivo di migliorare la struttura occupazionale del settore ...
- d) *"L'attuale clausola sociale va applicata a tutti i lavoratori e le lavoratrici impiegati nel settore, garantendo loro i trattamenti economici e normativi stabiliti dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e la continuità del rapporto di lavoro, mantenendo l'anzianità convenzionale e le tutela previste dall'articolo 18 della Legge 300/70, così come modificate dalla Legge n. 92/2012 in materia di diritto alla reintegra sul posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo"*

#### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE INQUADRAMENTO E PROFESSIONALITA'**

- a) riordino e superamento delle figure obsolete
- b) accrescimento professionale e riconoscimento economico della professionalità
- c) riduzione dei tempi al 6J e automatismo anche ai livelli superiori per le attività di magazzino
- d) definire giusta valorizzazione per ogni ambito professionale

#### **SUI CAMBI D'APPALTO E LE GARANZIE SOCIALI**

- a) **valorizzare ed estensione dell'art. 42**

#### **WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE TEMPI VITA/LAVORO**

- a) due giorni di permesso giornalieri annui per attività personali (poco chiaro)
- b) welfare aziendale non sostitutivi ma aggiuntivi delle prerogative contrattuali
- c) le ore di permesso retribuito in caso di documentati esami clinici, visite ed interventi specialistici, e le fruizioni dei permessi per gravi eventi.
- d) diritto alla "disconnessione" anche in relazione all'introduzione esponenziale di strumenti tecnologici (hardware e software) per garantire il necessario recupero psicofisico del lavoratore e riequilibrio dei tempi di vita.
  - formazione linguistica per agevolare l'inserimento dei lavoratori e delle lavoratrici stranieri;
  - Formazione specifica, legata ai fabbisogni speciali, derivati da profili di status sociale, momentanei o definitivi, come, ad esempio, al rientro da periodi di prolungata assenza dal luogo di lavoro per aspettative/congedi, tra cui maternità/paternità, e/o lunga malattia;
  - congedi per la formazione;
  - congedi retribuiti per la malattia figli/e;
  - permessi per eventi, cause particolari, per nascita di figlio/a;
  - opportunità di cambio mansione "gravosa" per la lavoratrice in occasione di gravidanza;
  - concreta ed esigibile possibilità di articolazione a turni favorevoli alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per lavoratori/lavoratrici con figli/e minori, in particolar modo se separati;
  - elementi di sostegno in caso di inidoneità definitiva alla mansione;

- gestione del part-time e introduzione dello Smart Working da attivarsi, previo accordo sindacale, anche per motivazioni connesse alla cura della persona e della famiglia, alla maternità e alla paternità, allo studio e a particolari esigenze personali che dovessero presentarsi;
- integrazione per i periodi di maternità obbligatoria, facoltativa e anticipata per tutte le lavoratrici del settore;
- aspettative non retribuite per partecipare a progetti di volontariato, cooperazione nazionale ed internazionale, nonché per esigenze legate a particolari motivi familiari anche per i lavoratori e le lavoratrici stranieri;
- ampliamento del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattie particolarmente lunghe e di specifiche patologie ed eventuale integrazione economica del medesimo periodo per tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore;
- fruizione di permessi per lavoratori/lavoratrici disabili e loro familiari;
- azioni positive per le pari opportunità, con una previsione di automatica attivazione della Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, che la renda effettiva ed esecutivo nel più breve tempo possibile;
- Rafforzamento e concreta applicazione della legge 125/91 e s.m.i.;
- azioni positive per l'occupazione dei disabili.
- Tutela dipendenti vittime di violenza di genere connessa al percorso di protezione ai sensi del D.Lgs.80 del 15/06/2015 e s.m.i.

**Analisi e richieste “general generiche” su temi generali. Richieste puntuali e specifici su permessi e congedi (a costo zero!)**

**Sanilog:** diffusione dell'adesione al Fondo e ampliamento delle prestazioni offerta al nucleo familiare. **Noi restiamo in completo disaccordo al sistema sanitario integrativo! E cosa deve essere, meglio le attività svolte da strutture mutualistiche. Liberta di adesione dei lavoratori tramite consultazione!**

**Ebilog :**

- a) sostegno in caso di procurato danno patrimoniale da lavoro
- b) supporto ai lavoratori in caso di perdita temporanea di idoneità alla mansione,
  - a. **ampliamento della platea di riferimento non solo ai limiti ISEE.**

**SICUREZZA SUL LAVORO**

- elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza e il numero degli Rls;
- aumentare la formazione
- istituzione del Rls di sito produttivo, ove motivato da seri rischi di interferenza;
  - Vigilanza sul rispetto delle normative che contemplano i riposi dalla guida.

**RESPONSABILITA' PER DANNI**

- a) Occorre ulteriormente favorire il percorso di “conciliazione veloce” già in essere nel vigente CCNL ed esplicitare con più nettezza gli ambiti di applicazione.

- b) riduzione dell'importo massimale del valore eventualmente da rifondere. (ammissione di fallimento della norma introdotta nella precedente tornata sul risarcimento senza dolo)

### **PERSONALE VIAGGIANTE**

Contro la normativa europea che produce dumping sociale e sicurezza pubblica a rischio.

- a) In difesa del personale viaggiante contro il distacco internazionale e il dumping contrattuale!
- b) applicazione rigida dei contenuti contrattuali e delle normative previdenziali e assicurative nazionali al personale proveniente da altre realtà, abbattendo il dumping contrattuale e sociale, che comprime sia le condizioni dei lavoratori, che le imprese produttive virtuose.
- c) spostamento di risorse verso aree salariali non de contributive.
- d) rafforzare, oltre che il salario, l'aspettativa previdenziale del personale viaggiante
- e) riconoscimento della condizione usurante della professione.
- f) intervenire sul versante della cosiddetta discontinuità. Sempre più spesso i tempi di impegno sono diventati in modo sempre più sostanziale coincidenti con tempi di lavoro effettivo
- g) **Driver**: valorizzazione professionale, intrapresa dall'attuale contratto, anche alla luce dell'innovazione tecnologia.
- h) **Rider**: consolidare e migliorare l'intesa del 18 luglio 2018 (es: copertura costi per mezzo), analizzare in profondità le specificità della figura.
  - a. garantire percorsi di formazione adeguata.
  - b. contrattazione di secondo livello territoriale.
  - c. clausola sociale, carichi di lavoro e orari dei driver.

### **COOPERAZIONE**

- a) riforma della Legge 142/2001: completa equiparazione della figura del socio-lavoratore a quella del lavoratore dipendente per tutti gli aspetti inerenti al rapporto di lavoro.
- b) garantire la mensilizzazione della retribuzione e degli istituti contrattuali anche ai soci-lavoratori;
- c) estendere ai soci-lavoratori l'integrazione salariale in caso di malattia ed infortunio;
- d) contrastare il sottoinquadramento;
- e) affermare regole comuni per soci-lavoratori e lavoratori dipendenti in ordine all'orario di lavoro.
- f) abbassamento dei tempi di permanenza al livello 6j e introdurre modalità di passaggio automatico ai livelli superiori per il personale di magazzino.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

- a) rivalutare le attuali indennità connesse alla prestazione lavorativa, alla reperibilità e alla trasferta.

- b) estensione del diritto al pasto con mensa o mediante ticket sostitutivo per tutti i lavoratori e le lavoratrici e i soci-lavoratori/trici del settore, per prestazioni giornaliere uguali/superiori a 4h.

#### **AUMENTI ECONOMICI**

un aumento adeguato al mantenimento del potere di acquisto del salario dei lavoratori, nonché coerente con lo sviluppo economico complessivo del settore. (mancata esplicita definizione)