



UILTRASPORTI

Piattaforma per il Rinnovo del CCNL

“Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni”

Premessa

La persistente mancanza di una vera politica nazionale dei trasporti e della logistica ha prodotto un sistema disarticolato e squilibrato tra le diverse modalità di trasporto, con costi complessivi per il Paese sul piano dell'inefficienza, dell'ambiente e dell'occupazione.

L'ipotesi di un riequilibrio modale ha dovuto scontare il fatto che i sistemi intermodali ferro-gomma e gomma-mare, non rispondendo a strategie nazionali, risultano essere troppo limitati per essere considerati un'alternativa efficace.

Inoltre, le più recenti scelte del Governo in merito agli incentivi per il settore dell'autotrasporto non rispondono ad una strategia definita volta ad incentivare il dimensionamento delle aziende, ma piuttosto a logiche legate all'emergenza e al consenso.

Per il settore della logistica, poi, non è mai stato avviato un percorso di valorizzazione, contrariamente a quanto hanno invece fatto altri paesi come la Germania che di questo segmento ne hanno fatto un punto di forza dell'economia nazionale.

Conseguentemente oltre a pagare per scelte non fatte dal punto di vista infrastrutturale e di politica industriale, nel settore dei servizi di logistica e trasporto si è rinunciato alla gestione organizzativa del flusso delle merci, per lo più in mano a grandi gruppi stranieri che affidano la sub fornitura della movimentazione delle merci ad un sistema d'impresе di trasporto parcellizzato, ad una gran massa di "padroncini" ed a cooperative di piccole dimensioni prive di adeguato potere negoziale.

Per quanto sopra, è assolutamente necessario sollecitare il Governo su politiche di riorganizzazione e rilancio del settore, gravato da una quotidiana guerra con le emergenze che mettono a rischio la sopravvivenza delle imprese.

Il rinnovo del Ccnl avviene in un contesto di grandi modifiche delle normative, di riorganizzazioni aziendali e dei modelli societari.

Il rinnovo pertanto rappresenta l'occasione per riaffermare e consolidare la scelta fatta sulla ricomposizione contrattuale dell'intero ciclo della movimentazione delle merci, il cui fine era e rimane tuttora volto a un'omogeneizzazione dei diritti dei lavoratori e del costo del lavoro, con una strategia che propone un impianto di relazioni industriali e una impostazione contrattuale funzionale a favorire la ristrutturazione delle imprese e l'innovazione nei processi produttivi e nel contempo per garantire la tutela e la valorizzazione del lavoro e assicurarne la partecipazione consapevole all'evoluzione del sistema.

Tutto ciò diventa prioritario per regolare una competizione sempre più accesa tra le diverse aziende che operano sullo stesso segmento del mercato e per superare le inefficienze che non hanno consentito di raggiungere il risultato che ci si era prefissi.

A questo fine è necessario introdurre ulteriori regole per garantire la presenza e il consolidamento d'impresе strutturate che hanno fatto della qualità l'arma vincente della sfida per la competizione e per evitare che la concorrenza si sviluppi principalmente sul

costo del lavoro, con ripercussioni molto negative per la qualità del servizio prestato e, soprattutto, per la sicurezza.

L'Accordo del 3 aprile 2008, sulla base del D.234/07 sui tempi di lavoro degli autisti va in questa direzione e scongiura la destrutturazione delle aziende del settore a favore dei lavoratori autonomi, ma soprattutto del lavoro nero e atipico, già ampiamente diffuso, sul quale la sola leva dell'unificazione contrattuale non è sufficiente a garantire il rispetto delle regole, se non intervengono efficaci controlli e sanzioni in grado di ripristinare la legalità.

Come il comparto del trasporto merci, anche il comparto del facchinaggio è caratterizzato, in misura crescente, da un diffuso ricorso a pratiche elusive e da una forte presenza di lavoro irregolare che sta producendo effetti gravi sulle cooperative regolari e sui lavoratori.

E' ampiamente diffusa, infatti, la presenza di cooperative spurie che sistematicamente violano le normative sul lavoro, fanno ricorso al lavoro nero, eludono la contribuzione previdenziale e violano l'applicazione del contratto di lavoro, con l'unico obiettivo di abbattere drasticamente il costo del personale.

Il rischio per le Cooperative regolari è di essere espulse dal mercato dalle Cooperative spurie e, per le imprese committenti, di essere chiamate a rispondere in solido delle irregolarità da queste prodotte.

Anche l'entrata in vigore del Decreto 221/03, peraltro depotenziato pesantemente dal decreto Bersani sulle liberalizzazioni, relativamente al funzionamento del registro sulle imprese di facchinaggio è risultato inefficace rispetto alla crescita dell'irregolarità del settore,

In questo scenario di dumping contrattuale e di appalti concessi al massimo ribasso, il rinnovo del CCNL deve essere l'occasione per riproporre, ma soprattutto realizzare nella pratica quelle regole minime che consentono di salvaguardare diritti e tutele, qualità e professionalità.

In tal senso, non è più rinviabile un patto, quale elemento fondante di questo rinnovo, che vincoli tutti gli operatori del settore ad applicare e a pretendere l'applicazione da parte degli appaltatori, di questo CCNL.

A tal fine va implementato il processo di unificazione contrattuale procedendo, da un lato, alla definizione di un contratto che riunificando l'intero ciclo produttivo, si proponga di dare copertura all'insieme dei lavoratori coinvolti nella logistica, spedizione e movimentazione delle merci e tutti i servizi accessori a tali fasi, dall'altro lato ad una puntuale individuazione delle materie che devono rappresentare la "parte comune" del contratto, immaginando per le restanti tematiche la possibilità di sviluppare ulteriormente "finestre" contrattuali specifiche in grado di meglio rappresentare singole specificità produttive/organizzative.

Pertanto, il rinnovo del contratto dovrà prevedere ad armonizzare in un unico testo contrattuale le seguenti materie:

- Relazioni Industriali e Sindacali;
- Contrattazione di 2° livello;
- Inquadramento e scala parametrica;
- Orario e mercato del lavoro;
- Retribuzione contrattuale e divisori giornalieri ed orari;
- Terziarizzazioni ed appalti;
- previdenza complementare;
- Malattia, infortunio, maternità, pari opportunità, salute e sicurezza, molestie sessuali;
- Salute e sicurezza, mobbing

Per quanto riguarda le specificità dei "soci lavoratori" di cooperative e del settore artigiano, potranno essere introdotte opportune distinzioni nelle "parti speciali".

Ciò detto, il nuovo assetto contrattuale del 22/1/09 sostituisce il modello degli assetti contrattuali che derivava dal "Protocollo sulla Politica dei redditi e dell'occupazione, sugli

assetto contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993.

Con tale Accordo di fatto si supera la durata quadriennale del CCNL per la parte normativa e biennale per quella economica, così come la durata quadriennale dei contratti di 2° livello, prevedendo una durata complessiva di tre anni, con la finalità di meglio garantire retribuzioni ai lavoratori più attinenti all’inflazione realisticamente prevedibile ed allo stesso tempo di consentire che la contrattazione di secondo livello non risulti limitata dalla contemporaneità dei tempi del negoziato.

Sulla base del nuovo assetto contrattuale, prevediamo, pertanto, una durata triennale per la parte normativa e retributiva, con recupero all’interno della vigenza del contratto di eventuali scostamenti tra l’inflazione prevista e quella che sarà registrata, nonché un rafforzamento concreto della contrattazione di secondo livello al fine di incrementare salari, produttività ed efficienza.

Infine, occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica dei rinnovi del Ccnl e dei contratti aziendali. Il settore, infatti, è caratterizzato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale e gli strumenti dell’IVC e dell’una tantum si sono dimostrati inadeguati ai fini del recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.

Pertanto, va introdotto, nel rinnovo contrattuale, un importo economico di incremento dei minimi contrattuali da erogare automaticamente nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza.

Relazioni Industriali e contrattazione di 2° livello

La gestione delle Relazioni Sindacali comprende l’insieme dei processi che concorrono a regolare i rapporti tra l’impresa e le organizzazioni sindacali e deve essere finalizzato a contemperare l’interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l’esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficienza e efficacia dell’attività dell’impresa.

Le relazioni tra le parti devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulle terziazioni con particolare riguardo alle cooperative, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro.

In particolare la scomposizione dei tradizionali cicli produttivi, il fenomeno massiccio di terziazioni, la crescita del fenomeno delle cooperative spurie e la crescita del lavoro irregolare impongono da una parte la previsione di un'informativa ed un confronto preventivo che interessi l'insieme del ciclo produttivo di tutte le attività dell'azienda e dall'altra un necessario vincolo, per il ricorso alla terziazione, a requisiti imprescindibili quali l'applicazione e rispetto di questo CCNL, degli accordi sottoscritti dalle OO.SS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le Centrali Cooperative, nonché il rispetto delle norme di sicurezza e degli adempimenti di legge.

Le relazioni sindacali devono articolarsi su diverse fasi che prevedano un livello di informazione preventiva, consultazione e verifica, contrattazione, in base alle diverse e specifiche tematiche.

In particolare va rafforzata la previsione contrattuale di un coinvolgimento del sindacato nella gestione aziendale anche attraverso l'inserimento di quanto previsto dal Decreto 25/2007.

Inoltre, va assegnato al livello aziendale tutta la gestione degli orari e delle flessibilità, essendo tale ambito l'unico in grado di analizzare e temperare le diverse esigenze tra le necessità produttive, la qualità della vita dei lavoratori nonché le verifiche normative e gli accordi integrativi in materia di sicurezza e salute.

Va integrato il livello territoriale con la previsione di specifici compiti in merito alla verifica dei processi di esternalizzazione ed utilizzo di cooperative, al fine di garantire il rispetto degli impegni assunti dalle parti.

In tale ambito, con l'obiettivo di favorire la contrattazione economica di 2° livello, va trasformata la previsione di cui all'articolo 38 del vigente CCNL, attraverso l'introduzione di un elemento minimo di garanzia da corrispondere a tutti i lavoratori per i quali non è stata effettuata la contrattazione di 2° livello. Il valore dell'elemento di garanzia è fissato al 3% del minimo conglobato.

Infine, vanno rafforzate e qualificate le relazioni bilaterali in quanto strumento importante al servizio della contrattazione, attraverso un miglioramento del welfare contrattuale.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

La crescita del settore e le sue particolari dinamiche impongono di sviluppare strumenti di “bilateralità” in grado di fornire supporto alla contrattazione. In particolare appare opportuno istituire un Ente Bilaterale Nazionale, finanziato dalle aziende e dai lavoratori, cui assegnare i seguenti compiti:

- Analisi bisogni formativi, studi sul settore, ricerca;
- La promozione della formazione finalizzata alla riqualificazione del personale;
- andamento dell’occupazione, con particolare riferimento alle ricadute occupazionali connesse all’utilizzo delle flessibilità di contratto e di prestazione e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- Interventi a favore del personale autista cui sia sospesa / ritirata la patente;
- Integrazione del reddito per figure specifiche per le quali gli ammortizzatori sociali tradizionali rappresentino uno strumento non sufficiente a gestire processi di riorganizzazione e/o crisi aziendale;
- Osservatorio in materia di sicurezza e salute sul lavoro anche in rapporto alle problematiche della sicurezza stradale;

Le disposizioni contrattuali dovranno prevedere le modalità di costituzione dell’Ente e le materie di competenza.

Inoltre, vista l’evoluzione delle coperture sanitarie pubbliche, si richiede l’istituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa con quota a carico delle aziende.

Infine, va rafforzata la previdenza integrativa con l’aumento e l’estensione del contributo a carico delle aziende a beneficio di tutti i lavoratori del settore.

Appalti, Cambio di Appalto e Terziarizzazioni.

L'evoluzione normativa in tema di responsabilità in solido sul lavoro gestito attraverso appalti e/o esternalizzazioni impongono scelte condivise in grado di garantire diritti e salari dei lavoratori ed evitare potenziali contenziosi con le aziende committenti in grado di minarne la capacità finanziaria.

A tratto generale si avverte la necessità di meglio regolare il sistema delle terziarizzazioni. La crescita del lavoro irregolare riscontrato nelle varie funzioni ispettive, le diffuse forme di illegalità e caporalato, il mancato rispetto del CCNL, mai come in questo momento di congiuntura economica negativa determinano una condizione di precarizzazione del lavoro stabile e qualificato.

Inoltre, le aziende che utilizzano cooperative e/o aziende, per la fornitura di servizi, non in regola con la normativa legislativa e quella contrattuale mettono in essere un "dumping" economico sleale, che mette in difficoltà le aziende rispettose delle regole.

In pratica deve essere adottata una clausola esclusiva preliminare per la partecipazione alle offerte da parte dei fornitori di servizio in regime di appalto inserendo elementi tecnico-qualitativi in materia contrattuale contributiva e degli adempimenti di legge, di sicurezza sul lavoro con analisi dei costi relativi, di applicazione e rispetto di questo CCNL anche nei confronti dei soci lavoratori.

Non è pertanto rinviabile l'introduzione di norme vincolanti per le imprese committenti e per le imprese/consorzi/cooperative fornitrici di servizio in regime di appalto.

Tali requisiti devono essere estesi anche ad eventuali imprese/cooperative/consorzi che operano in regime di sub-appalto e qualora venissero meno in corso d'opera, l'impresa committente deve rescindere il contratto di fornitura.

Pertanto si richiede di formulare l'articolo 42 bis secondo quanto sotto riportato:

- In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova ed alle medesime condizioni contrattuali (anzianità e livello) degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, etc;

Inoltre, si propone di inviare un avviso comune al Ministero del lavoro affinché introduca una norma che escluda, nei casi di cambio di appalto, la possibilità di ricorrere all'iscrizione nelle liste di mobilità al fine di scongiurare il ricorso a tale prassi solamente al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste.

Infine, vanno ricercate soluzioni negoziali in grado di permettere un reale controllo sul rispetto dei versamenti contributivi da parte delle cooperative.

L'insieme delle nuove norme dovrà essere applicato ad ogni cambio di cooperativa al fine di evitare il ricorso all'utilizzo di consorzi allo scopo di aggirare le norme contrattuali.

Classificazione

E' necessario intervenire sulla scala parametrica al fine di correggere la distorsione, creata con la definizione del minimo conglobato, che ha inquadrato tutto il personale nell'ambito di 56 punti parametrici.

La nuova scala parametrica dovrà attestarsi su un range 100 – 180.

I 24 punti parametrici in più andranno distribuiti tra i vari livelli.

Ridefinire, semplificando, le aree professionali e i profili professionali, con una valutazione sulla definizione di 3 aree professionali che si riconoscono in un'unica scala parametrica distribuita su 7 livelli professionali e 9 retributivi.

Mercato del Lavoro e Parte Normativa

Rivedere la normativa contrattuale alla luce delle modifiche legislative in materia di mercato del lavoro; in quest'ambito va analizzato il reale utilizzo di contratti a tempo determinato procedendo ad una riduzione dell'aliquota massima prevista dal CCNL.

Va definita un'apposita normativa relativa al recupero danni, inserendo modalità e tetti massimi di rivalsa.

Va incrementata la percentuale di maggiorazione delle ore di lavoro supplementare effettuato dal personale part time

Malattia e infortunio sul lavoro

Prevedere in caso di infortunio sul lavoro la corresponsione del 100% della retribuzione di fatto sino a guarigione avvenuta.

Ambiente di Lavoro e Sicurezza del Lavoro

Si richiede di garantire ai lavoratori migranti le conoscenze delle norme di sicurezza sul lavoro, il loro aggiornamento e la predisposizione di materiali informativi, in lingua a loro comprensibile (diversa dall'italiano) fornito dall'azienda.

In relazione alla sempre maggiore articolazione delle norme e all'importanza che deve avere la sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiede di elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza con la seguente modulazione:

- 24 ore nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;
- 40 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 60 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 15 a 200 dipendenti;
- 80 ore nelle aziende o unità produttive che occupano oltre i 200 dipendenti.

Considerando la formazione in materia quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, vanno individuati nel CCNL minimi formativi da introdursi per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori di prima occupazione, con possibilità di integrazione in relazione ai rischi specifici nel secondo livello di contrattazione.

In applicazione dell'art. 49 del Testo Unico, nei centri intermodali e presso le altre realtà produttive del settore con rischi da interferenza che potranno essere individuate a livello di contrattazione territoriale, secondo criteri da definirsi nel CCNL, viene istituita la figura del rappresentante di sito produttivo. Il CCNL dovrà definirne le attribuzioni, la formazione minima, le agibilità, le modalità di finanziamento delle attività.

Inoltre, vanno definite le modalità operative del RLST, qualora non sia stato individuato il rappresentante dei lavoratori di sito produttivo.

Andranno definite modalità e procedure tese a garantire ai lavoratori non italiani la conoscenza delle norme per la sicurezza sul lavoro, la loro formazione, informazione e addestramento, nella propria lingua madre.

Retribuzione contrattuale

Il contratto nazionale, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

In questo quadro, al fine del miglioramento del potere d'acquisto della retribuzione, vanno superati gli attuali parametri dell'inflazione programmata dal Governo, prendendo a riferimento l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Per il triennio 1 settembre 2008 - 31 agosto 2011 si richiede un aumento della retribuzione mensile al parametro medio (3° livello super) di € 145 sulla base degli indici previsionali IPCA e sulla base del recupero del periodo di vacanza contrattuale.