



**SEGRETERIA NAZIONALE**

**Area Contrattuale autotrasporto merci/logistica**



**Piattaforma CCNL 2008-2011  
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE**

**Roma, 9 dicembre 2009**

## Premessa

In assenza di una politica nazionale dei trasporti e della logistica, il sistema non può che rimanere senza regole e quindi senza un vero riferimento per le diverse modalità di trasporto.

Il liberismo più sfrenato sommato alla competizione dei Paesi Europei con minor costo del lavoro e con i grandi committenti (spedizionieri) con assetti societari in mano ad un azionariato internazionale, stanno scaricando tutti i costi e le diseconomie sul fattore sociale: ambiente, sicurezza ed occupazione.

Il tentativo di riequilibrio modale è tragicamente naufragato per l'inconsistenza strutturale (ultimo miglio). Infatti, tra il trasporto ferro-gomma e gomma-mare continua ad essere persistente l'impossibilità di fare vera intermodalità.

Le scelte dei governi negli ultimi decenni, per il settore dell'area dell'autotrasporto, non hanno dato una vera risposta. Si sono limitati ad interventi a pioggia che hanno risolto esclusivamente problemi di consenso di chi poteva fare la voce più grossa, ma non hanno risolto i veri problemi strutturali che continuano ad essere sempre tutti drammaticamente presenti.

Mancando una politica unitaria di trasporto, il mercato si è difeso come ha potuto. Ogni azienda o gruppo industriale ha tentato di ricercare la propria soluzione individuale, creando gravi diseconomie, spesso in contrasto ed in alternativa spregiudicata con gli altri concorrenti.

Per non parlare dei cosiddetti padroncini e cooperative di piccole dimensioni, in mano a logiche distorte, inconcepibili per un paese industrializzato come il nostro.

Inutile ripetere che è assolutamente necessario un serio intervento del Governo in favore di politiche di riorganizzazione e di rilancio del settore.

Per quanto ci riguarda proveremo, proprio nel rinnovo del CCNL, a tentare di costruire con le associazioni datoriali un percorso che tenda ad unificare i costi del

lavoro, la sicurezza, e tutte le sinergie necessarie per poter premiare il lavoro e tutte quelle aziende che vogliono rimanere nella legalità e nel rispetto delle regole. A tal proposito è utile ricordare che nell'evoluzione dell'attività della logistica, sempre di più prende ruolo il servizio alla merce e quindi è necessario considerare di inserire il termine "Servizi" nella intestazione contrattuale.

L'esperienza dell'Accordo del 3 aprile 2008 sui tempi di lavoro degli autisti è stato un momento di concertazione che ha favorito la costruzione di un percorso che avrebbe dovuto implementare il rispetto delle regole.

In realtà la crisi del settore non ha prodotto i risultati sperati e quindi la sola leva contrattuale non è sufficiente se non intervengono controlli e sanzioni per ripristinare la legalità.

Essendo tutta la filiera ormai pervasa dagli aspetti deteriori del mercato anche l'ultimo anello, cioè il facchinaggio, non può essere che in piena crisi.

Infatti il sistema è quasi completamente in mano a cooperative cosiddette spurie, dove non si rispetta il CCNL e spesso c'è la totale evasione contributiva.

Le cooperative che tentano di essere regolari, rischiano di essere espulse dal mercato.

Il tentativo di inserire il registro delle imprese di facchinaggio sommato a quello sulle liberalizzazioni ha prodotto un tragico nulla di fatto.

Noi crediamo che la soluzione possa essere trovata tra le parti nel rinnovo del CCNL, con una clausola sociale che determini le tutele per tutti i soggetti interessati.

## Relazioni Industriali

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 e recepire quanto previsto dal Dlgs n. 25 del 6 febbraio 2007.

Occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica dei rinnovi del CCNL e dei contratti aziendali. Il settore, infatti, è stato caratterizzato nel passato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale.

Il recupero economico per i lavoratori deve avvenire dalla data di scadenza del precedente con il superamento dell'I.V.C. e dell'una tantum.

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, 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, prevedendo una durata complessiva di tre anni, con la finalità di meglio garantire le retribuzioni ai lavoratori, maggiormente attinente 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 verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, nonché un rafforzamento concreto della contrattazione di secondo livello al fine di incrementare salari, produttività ed efficienza.

## Armonizzazione

L'armonizzare del CCNL, in un unico testo contrattuale, dovrà prevedere 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

Le attuali due “parti speciali”, che potranno essere incrementate con normative specifiche riguardanti i “soci lavoratori” di cooperative ed il settore artigiano, dovranno invece normare le specificità.

## Contrattazione di secondo livello

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 dell'elemento perequativo di garanzia da corrispondere a tutti i lavoratori per i quali non è stata effettuata la contrattazione di 2° livello. Il valore dell'elemento perequativo di garanzia è fissato al 3% del minimo conglobato.

E' necessario, inoltre, che vengano rese strutturali e incrementate le misure di defiscalizzazione e decontribuzione a favore del salario variabile.

Il CCNL dovrà poi demandare alla contrattazione di secondo livello un ruolo fondamentale sull'applicabilità e utilizzo delle flessibilità ancorché previste nel CCNL stesso.

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

## **Ente Bilaterale**

La crescita del settore trasporto merci e logistica, impone assolutamente di prevedere l'istituzione di un ente bilaterale nazionale finanziato da aziende e lavoratori, in grado di fornire un vero supporto alla contrattazione avendo i seguenti compiti:

1. analisi fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;
2. interventi a favore del personale autista a cui sia sospesa o ritirata la patente di guida;
3. interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche, dove gli ammortizzatori sociali tradizionali non sono sufficienti a gestire i processi di riorganizzazione e/o crisi aziendale;
4. riqualificazione;
5. promozione di aiuti alle imprese che si innovano ( innovazione tecnologica );
6. verifica dell'andamento sulla stabilità occupazionale;
7. formazione continua a garanzia della sicurezza, della efficienza e della qualità del servizio;
8. il sostegno e l'integrazione delle tutele minime ( malattia, infortuni, assenze obbligate ) dove non previste;
9. Assistenza sanitaria integrativa;

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

### **Previdenza complementare**

Prevedere il rafforzamento della previdenza integrativa con l'aumento e l'estensione del contributo a carico dell'azienda a beneficio di tutti i lavoratori del settore.

### **Parte Economica**

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

In conformità con quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 22 Gennaio 2009, al fine di garantire il potere d'acquisto dei salari dei lavoratori dell'area Logistica, Trasporti e servizi, verrà preso a riferimento l'I.P.C.A. al fine di determinare l'incremento economico.

Tale aumento andrà calcolato sulla base retributiva di riferimento definita dalle parti secondo quanto previsto all'accordo interconfederale vigente e tenendo conto della retribuzione globale di fatto.

Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici le parti si incontreranno all'inizio del 3° anno di vigenza del CCNL per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata ed apportare ulteriori integrazioni, ed inoltre verranno definiti tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti.

L'aumento dei minimi tabellari, pattuito in sede di rinnovo del CCNL, avrà comunque decorrenza dal giorno successivo alla scadenza del CCNL rinnovato.

## Appalti, Cambio di appalto e Terziarizzazioni

Come si diceva precedentemente, 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.

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, di applicazione e rispetto di questo CCNL e degli integrativi 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 (clausola sociale) 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/appalto al fine di evitare il ricorso all'utilizzo di consorzi allo scopo di aggirare le norme contrattuali.

## **Classificazione**

Si rende necessario correggere la distorsione creatasi con la definizione del minimo conglobato che ha inquadrato tutto il personale nell'ambito di 56 punti parametrali e innovare la classificazione con una scala tarata da 100 a 180.

I 24 punti parametrali in più andranno distribuito tra i vari livelli.

## **Malattia infortunio sul lavoro**

Prevedere in caso di infortunio sul lavoro la corresponsione del 100% della retribuzione netta di fatto fino 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.

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.

### **Interruzione e sospensione dal lavoro**

Si richiede che in caso di sospensione della patente, il lavoratore, su sua richiesta, possa accedere ad un periodo di aspettativa di durata non superiore a 10 mesi.

### **Pari opportunità**

Si richiede di inserire la possibilità di usufruire di un orario flessibile in ingresso e in uscita per le lavoratrici madri e i lavoratori padri con figli al di sotto dei tre anni.

Si richiede di inserire la possibilità per le lavoratrici madri e i lavoratori padri con figli di età inferiore ai tre anni, di recuperare, su loro richiesta, le eventuali ore di straordinario effettuate con riposi compensativi.

## **Mercato del Lavoro - Orario di Lavoro - 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.

Per quanto attiene la figura dell'autista va modificata la norma sull'individuazione dell'orario discontinuo attraverso la previsione che tale facoltà sia esercitabile solamente attraverso accordi sindacali aziendali.

Infine, la gestione degli orari deve vedere momenti di confronto a livello aziendale / unità produttiva attraverso un rafforzamento di quanto previsto dall'articolo 9.