

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL
LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI



Perugia, 2 Dicembre 2009

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.

Anche l'ipotesi di un riequilibrio modale ha dovuto scontare il fatto che il sistema intermodale ferro - gomma rimane legato a logiche di politica industriale delle Fs e non a strategie nazionali, così come il gomma - mare è ancora troppo limitato per essere considerato un'alternativa efficace.

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

Per il settore della logistica, infine, non è mai stato avviato un percorso che valorizzi la collocazione italiana a piattaforma logistica del mediterraneo con conseguenti ricadute positive per l'occupazione e la fiscalità, contrariamente a quanto fatto da altri paesi della Comunità Europea che di questo segmento hanno fatto un punto di forza dell'economia nazionale.

Ne deriva che 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, che affidano la sub fornitura della movimentazione 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 ristrutturazione e rilancio del settore, gravato quotidianamente dalle emergenze che mettono a rischio la sopravvivenza delle imprese.

Il rinnovo del Ccnl avviene in un contesto di grandi modifiche delle normative e di riorganizzazioni aziendali derivanti dalla crisi economica che ha investito tutti i settori produttivi ed ha determinato un eccesso di offerta con conseguente riduzione delle tariffe di mercato.

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 / lavoratrici e del costo del lavoro, con una strategia che propone un impianto di relazioni industriali e una impostazione contrattuale funzionale a favorire la strutturazione delle imprese e l'innovazione nei processi produttivi.

Nel contempo va garantita la tutela e la valorizzazione del lavoro, per 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 un risultato apprezzabile e portare le imprese a competere nel sistema economico globale.

A questo fine è necessario introdurre ulteriori regole per garantire la crescita ed il consolidamento delle imprese strutturate che fanno della qualità l'arma vincente per la sfida sulla competizione e, nel contempo, per evitare che la concorrenza si sviluppi unicamente sul costo del lavoro, con ripercussioni molto negative per la qualità del servizio prestato, per la sicurezza dei lavoratori / lavoratrici e della circolazione stradale, nonché per la fiscalità generale.

L'Accordo siglato nell'aprile 2008, che ha recepito le novità introdotte dal D.Lvo 234/07 sui tempi di lavoro degli autisti, è andato in quella direzione contribuendo a scongiurare la destrutturazione delle aziende del settore e frenare il ricorso al lavoro nero e atipico. Peraltro, la sola leva dell'unificazione contrattuale si è dimostrata non sufficiente a garantire il rispetto delle regole in assenza di efficaci controlli e sanzioni.

La crisi che sta attraversando le economie mondiali ha particolarmente aggravato tali fenomeni. La forte diminuzione della domanda di trasporto ha trascinato le imprese in una competizione al ribasso sulle tariffe offerte.

Tale meccanismo produce una concorrenza scorretta in cui le imprese che non rispettano le regole (tempi di guida e di lavoro – codice della strada) rischiano di espellere dal mercato le imprese strutturate. Il pericolo è che l'uscita dalla crisi troverà l'Italia con il settore dell'autotrasporto completamente destrutturato e non in grado di reggere la competizione degli altri Paesi Europei.

In quest'ambito è opportuno definire tra le parti sociali un apposito patto teso a richiedere al Governo interventi mirati a garantire il recupero della legalità nel settore ed un forte contrasto alle imprese che attraverso la violazione delle Leggi e del Ccnl praticano una concorrenza sleale sul mercato.

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 salari e sui diritti dei lavoratori / lavoratrici.

È 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 e praticare un "dumping" sleale sulle tariffe di mercato.

Anche in questo caso le Cooperative che rispettano leggi, normative sul lavoro, contribuzione e fiscalità è di essere espulse dal mercato e, per le imprese committenti, di essere chiamate a rispondere in solido delle irregolarità prodotte da finte cooperative.

Anche l'entrata in vigore del Decreto 221/03 che ha disciplinato il funzionamento del registro sulle imprese di facchinaggio, peraltro depotenziato pesantemente dal decreto 223/06 sulle liberalizzazioni, è risultato inefficace rispetto alla crescita dell'irregolarità del settore.

In questo scenario, dumping contrattuale e appalti concessi al massimo ribasso, il rinnovo del CCNL deve rappresentare l'occasione per riproporre un insieme di regole minime che consentano di salvaguardare diritti e tutele, qualità e professionalità.

In tal senso il presente rinnovo deve prevedere la stipula di un patto tra tutti i soggetti firmatari che impegni le aziende all'applicazione del CCNL stesso nei confronti dei lavoratori / lavoratrici coinvolti nelle attività sia direttamente sia nel caso di utilizzo di appalti e/o fornitura di servizi.

Pertanto va completato il processo di unificazione contrattuale procedendo, da un lato, alla definizione di un articolato normativo che, riunificando l'intero ciclo produttivo, si proponga come l'insieme delle regole, dei diritti e delle retribuzioni minime da riconoscere ai lavoratori / lavoratrici coinvolti nella logistica, spedizione e movimentazione delle merci ed a tutti i servizi accessori a tali fasi, dall'altro lato lasciando a specifiche "finestre" il compito di meglio rappresentare le singole esigenze organizzative / produttive.

In questo contesto, il rinnovo del contratto dovrà procedere 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

Alle attuali due "parti speciali", che potranno essere incrementate con normative specifiche riguardanti i "soci lavoratori / lavoratrici" di cooperative ed il settore artigiano, sarà invece lasciato il compito di normare le particolarità organizzative e produttive.

Infine, occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica del rinnovo del Ccnl e dei contratti aziendali. Il settore, infatti, è caratterizzato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale che influisce negativamente sul potere di acquisto dei salari.

Pertanto, il rinnovo contrattuale dovrà definire procedure automatiche in grado di intervenire sui minimi contrattuali nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza definita dalle parti.

Relazioni Industriali e contrattazione di 2° livello

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

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

Inoltre, appare opportuno istituire un Ente Bilaterale / Osservatorio da finalizzare alle attività di studio, ricerca e monitoraggio del settore nonché alla promozione di percorsi di formazione continua.

Particolare rilevanza assume la necessità di potenziare l'informativa ed il confronto preventivo nel caso di ricorso ad appalti, cambi di appalto e/o terziarizzazioni di attività nei confronti di aziende e/o cooperative per quanto attiene il rispetto e l'applicazione del presente contratto, il rispetto delle norme di legge, previdenziali e di quelle relative alla sicurezza sul lavoro nonché al rispetto degli accordi sottoscritti tra le Centrali Cooperative e le OO.SS.

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

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.

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

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

Infine, come risulta dalle statistiche, al primo gennaio 2009 i cittadini stranieri residenti in Italia sono quasi 4.000.000, di cui una percentuale molto alta è occupata nel settore della movimentazione delle merci.

È necessario prevedere nella contrattazione aziendale appositi spazi per fornire idonei strumenti atti a favorire la loro integrazione nei luoghi di lavoro e individuare strumenti per facilitare la loro integrazione sociale.

Pertanto la contrattazione aziendale andrà implementata con apposite previsioni che permettano di affrontare i temi relativi all'integrazione e alla comprensione culturale attraverso l'accesso a progetti formativi e di integrazione, nonché una gestione degli orari e delle ferie che consentano di gestire al meglio le nuove problematiche poste dai lavoratori / lavoratrici immigrati.

Appalti, Cambio di Appalto e Terziarizzazioni.

L'evoluzione normativa in tema di responsabilità in solido sul lavoro gestito attraverso appalti e/o esternalizzazioni impone scelte condivise capaci di garantire diritti e salari dei lavoratori / lavoratrici 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.

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

Nella pratica deve essere adottata una formula che preveda l'obbligo da parte del fornitore di servizi in appalto, di applicare ai propri dipendenti / soci il presente Ccnl e la possibilità di verificare il rispetto della normativa previdenziale e sul lavoro. Per quanto attiene la sicurezza sul lavoro va pienamente applicata la previsione di legge che sancisce il diritto del sindacato e degli RLS di conoscere i costi relativi sicurezza.

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

Tali obblighi 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 determini l'organico 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.

L'insieme delle nuove norme dovrà essere applicato ad ogni cambio di cooperativa per 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.

Vanno ridefinite, procedendo ad una loro semplificazione, le declaratorie ed 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 10 retributivi.

In questo quadro va introdotto un nuovo profilo professionale per il personale autista in grado di permettere il riconoscimento delle novità introdotte dalla legislazione (ADR).

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.

Per quanto riguarda la figura professionale dell'autista, verificato che le novità introdotte dal decreto 234/07 non si sono trasformate in pratica negoziale, è necessario prevedere il potenziamento delle previsioni di cui agli artt. 11 e 11bis attraverso la previsione che le estensioni di orario previste dagli articoli richiamati siano esercitabili solo in caso di accordo sindacale collettivo.

A tratto generale è necessario prevedere che tutta la gestione degli orari deve vedere momenti di confronto a livello aziendale / unità produttiva attraverso un rafforzamento di quanto previsto dall'articolo 9.

Va istituito un fondo ad 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.

Inoltre si richiede l'istituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa con quota a carico delle aziende.

Va costruita una soluzione che permetta di estendere la previdenza integrativa all'intero settore individuando i meccanismi in grado di contemperare le diverse normative esistenti tra il Fasc e Previlog.

Prevedere in caso di infortunio sul lavoro la corresponsione del 100% della retribuzione di fatto sino a guarigione avvenuta con l'obbligo aziendale ad anticipare il trattamento economico.

Nell'ambito della riunificazione della parte generale, per quanto attiene l'istituto della maternità prevedere la corresponsione del 100% della retribuzione per i primi 5 mesi e il 50% per il sesto mese.

Andrà, inoltre, rivisto l'elenco delle malattie invalidanti che interrompono il periodo di comporta per il mantenimento del posto di lavoro ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legislativo 124/98 e DM n° 329/1999.

Ai sensi dell'accordo interconfederale 9 giugno 2008 va rafforzato il principio per il quale il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare la salute e sicurezza del lavoratore, sul posto di lavoro, anche in presenza di problemi di stress correlati al lavoro, in quanto essi indicano un rischio lavorativo rilevante.

Va adeguato l'importo dell'indennità lavoro notturno per il personale viaggiante sviluppandolo in misura percentuale rispetto la retribuzione.

Ambiente di Lavoro e Sicurezza del Lavoro

Si richiede di garantire ai lavoratori / lavoratrici 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 / lavoratrici 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 / lavoratrici di sito produttivo.

Aumenti Economici

Si chiede per il triennio 1 settembre 2008 - 31 agosto 2011, anche in considerazione della necessità di effettuare il pieno recupero del potere di acquisto dei salari e quello relativo al lungo periodo di vacanza contrattuale intercorso, un aumento delle retribuzione mensile al parametro medio di 162 euro.

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 eventualmente definiranno tempi e modi di recupero degli eventuali scostamenti intervenuti.