

Roma, 14 febbraio 2014

**Al Comitato di Presidenza  
Al Consiglio Direttivo  
Alla Commissione Legale  
Alla Commissione Sindacale  
Alle Associazioni Territoriali**

Circolare n. 31/2014

**Oggetto: Linee guida per la realizzazione di un nuovo modello di lavoro per il personale di ribalta - Accordo Sindacale del 13 febbraio 2014**

Dopo una lunga trattativa, che ha visto le parti sociali interessate dialogare per diversi mesi, in data 13 febbraio 2014 è stato sottoscritto presso il Ministero del Lavoro, tra la Fedit assistita dalla Confetra e le Organizzazioni Sindacali di Filt Cgil, Fit Cisl e Uil Trasporti, un importante ed innovativo accordo - firmato anche dal Sottosegretario al Lavoro Prof. Carlo Dell'Aringa -, avente la finalità di intervenire nel settore degli appalti dei magazzini e delle ribalte, individuando delle Linee guida per la realizzazione di un nuovo modello di lavoro per il personale di ribalta.

Premesso che è obiettivo condiviso dalle parti stipulanti il presente Accordo individuare meccanismi di incentivazione per le imprese, anche in forma cooperativa, in grado di favorire la scelta del ricorso a rapporti di lavoro dipendente per il personale di ribalta soggetto al CCNL della logistica, trasporto merci e spedizione, a livello aziendale potranno essere stipulati accordi che vadano a rimodulare alcune materie, nell'ottica di offrire un maggiore livello di flessibilità e di competitività, nonché di garanzia occupazionale.

In particolare, nell'ambito di tali accordi sindacali aziendali si potrà convenire:

- **Orario di lavoro.** Ferma restando la durata dell'orario di lavoro ordinario in 39 ore settimanali, lo stesso potrà essere distribuito su sei giorni alla settimana (lunedì/sabato) ed essere determinato come media su un arco temporale di 6 mesi. Altresì, sempre in un'ottica di maggiore flessibilità, e superando il tetto rigido delle 8 ore giornaliere, la prestazione lavorativa potrà essere articolata con un minimo di 4 ed un massimo di 10 ore giornaliere, con un nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore.

Dal lato dei costi, le ore di lavoro prestate di sabato, quando rientrano nel normale orario di lavoro settimanale, non subiranno alcuna maggiorazione. Altresì, le 40 ore di permesso retribuito, di cui all'art. 9 del CCNL di settore e le 4 giornate di ex festività verranno sostituite con diverse modalità di pagamento che saranno definite nell'ambito degli accordi aziendali, che istituiscano un Premio di Risultato, ovvero attraverso la definizione di diverse modalità di fruizione.

- **Part Time.** Si potrà negoziare una nuova modalità di rapporto di lavoro a tempo parziale, con una durata minima della prestazione ordinaria di 16 ore settimanali (in luogo delle 20 previste dal CCNL), con una prestazione minima di 4 ore giornaliere consecutive. Ferma restando l'applicazione delle clausole elastiche e flessibili (ossia quelle che consentono la variazione della collocazione temporale ovvero variazioni in aumento della prestazione lavorativa inizialmente pattuita), le stesse non potranno essere più disdettate, diversamente da quanto prevede il nostro CCNL, se non previo accordo scritto tra azienda e lavoratore.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, in virtù di tali clausole elastiche/flessibili, dovrà essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 11 ore prima della prestazione lavorativa (rispetto ai 7 giorni di calendario che prevede il nostro CCNL). Altresì, le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche potranno superare in ogni anno solare il limite complessivo procapite del 20% della prestazione concordata, con un massimo da definirsi a livello aziendale.

- **Reperibilità.** I lavoratori destinatari delle presenti linee guida sono tenuti ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze aziendali, secondo modalità da definirsi a livello di accordo aziendale. Tali lavoratori non possono rifiutarsi, salvo giustificato impedimento, di rispondere alle chiamate ed i periodi di reperibilità saranno comunicati al lavoratore ad inizio di ogni mese.

- **Inquadramento contrattuale.** Il personale neo assunto addetto alla movimentazione merci sarà inquadrato, per effetto degli accordi aziendali previsti dalle presenti linee guida, al livello 6°J per quanto riguarda il profilo di "attività manuali di carico e scarico merci- facchino" ed al livello 6° per quanto riguarda il profilo di "facchino qualificato" (in pratica un livello più basso rispetto alle attuali previsioni contrattuali). Il lavoratore, trascorso un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione, verrà inquadrato nel livello contrattuale di corrispondenza professionale.

- **Malattia.** Visto che le parti firmatarie il presente accordo riconoscono che i livelli anomali di assenze improvvise e non pianificate sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, ritengono che a livello aziendale, ove si riscontrasse che le assenze per malattia raggiungono sia a livello individuale che di singola unità produttiva livelli da incidere negativamente sulla normale organizzazione del lavoro, le parti debbano intervenire individuando misure e strumenti finalizzati a ridurre tale fenomeno.

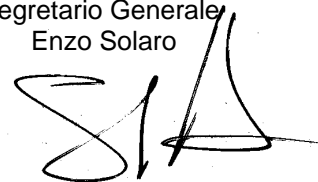
Gli accordi aziendali, da depositarsi presso il costituendo osservatorio in seno all'Ente Bilaterale del settore (Ebilog), sia di stabilizzazione che di internalizzazione del personale di ribalta avranno durata triennale, valendo in ogni caso il principio dell'ultrattività di tali accordi.

Per la loro validità, oltre che dalle imprese interessate, gli accordi dovranno essere sottoscritti dalle parti firmatarie la presente intesa, intendendosi, per la parte sindacale, le competenti strutture nazionali e regionali firmatarie il vigente CCNL.

Ci rendiamo disponibili, con la nostra struttura, ad offrire alle imprese interessate tutto il supporto necessario per avviare le trattative al fine di pervenire alla possibile stipula di tali accordi aziendali.

Con i migliori saluti.

Il Segretario Generale  
Enzo Solaro



Addì 13 febbraio 2014 in Roma presso il Ministero del Lavoro in occasione dell'inse-  
diamento del Tavolo della Legalità presieduto dal Sottosegretario Carlo Dell'Aringa

tra

FEDIT assistita dalla CONFETRA

e

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

sono state sottoscritte le seguenti *"Linee guida per la realizzazione di un nuovo  
modello per il lavoro delle ribalte"*

**PREMESSA PER REGOLAMENTARE, ATTRAVERSO UN NUOVO  
MODELLO, IL LAVORO SULLE RIBALTE.**

Le parti condividono la necessità di intervenire nel settore degli appalti dei magazzini  
e delle ribalte, per contrastare la degenerazione del processo produttivo e delle  
condizioni del lavoro, rilanciando le relazioni industriali a livello nazionale e  
regionale.

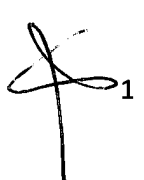
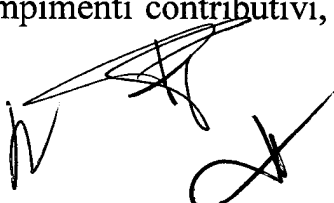
Le Parti si impegnano a valorizzare ed estendere la contrattazione aziendale.

In quel settore si registra un crescendo di conflittualità fuori controllo, con fenomeni  
di illegalità diffusa, suscettibili di strumentalizzazioni di varia natura.

Le parti constatano come la degenerazione dello strumento degli appalti, a fronte di  
una tensione sociale giunta in certi casi a livelli intollerabili, stia in definitiva  
provocando da una parte il peggioramento delle condizioni dei lavoratori e dall'altra  
uno scadimento delle qualità del processo produttivo.

Per contribuire ad invertire questa deriva negativa, le parti ritengono utile avviare per  
mezzo della contrattazione un processo che porti nel settore una maggiore garanzia  
dei diritti e delle tutele dei lavoratori ed una migliore qualificazione delle attività  
d'impresa, attraverso percorsi di internalizzazione e processi di stabilizzazione dei  
rapporti di lavoro.

Per stabilizzazione si intende la scelta adottata dalle imprese, comprese quelle in  
forma cooperativa che siano in regola con gli adempimenti contributivi, retributivi e



fiscali, di instaurare rapporti di lavoro con personale dipendente e stabile, per l'applicazione della presente intesa.

Le parti, attraverso le presenti linee guida, intendono realizzare gli obiettivi sopra menzionati con intese sperimentali a livello aziendale che dovranno essere coerenti con le opportunità generate dalle misure incentivanti la produttività e la competitività, previste dalle normative vigenti in materia.

Le Parti firmatarie della presente intesa si impegnano ad effettuare confronti periodici per verificare la concreta realizzazione degli obiettivi concordati.

Le attività terziarizzate avranno un affidamento diretto e quindi limitato ad un solo passaggio di appalto. In presenza di struttura consortile l'attività potrà essere affidata ad una impresa/cooperativa consorziata.

Le presenti linee guida potranno essere condivise anche da altre associazioni datoriali firmatarie del vigente CCNL logistica, trasporto merci e spedizione.

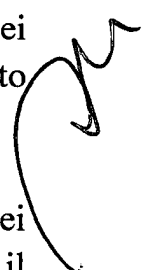
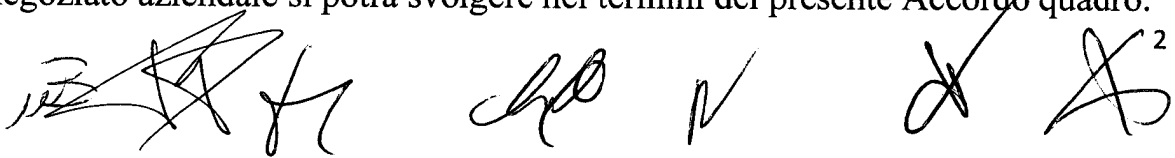
## **LINEE GUIDA PER LA REALIZZAZIONE DI UN NUOVO MODELLO PER IL LAVORO DELLE RIBALTE**

Premesso che

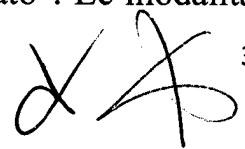
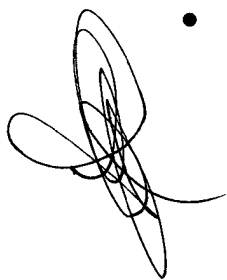
1. è obiettivo condiviso dalle parti stipulanti il presente Accordo individuare meccanismi di incentivazione per le imprese, anche in forma cooperativa, in grado di favorire la scelta del ricorso a rapporti di lavoro dipendente per il personale di ribalta;
2. l'attività delle moderne imprese, anche in forma cooperativa deve poter contare su un'organizzazione del lavoro flessibile ed efficiente in grado di garantire la produttività necessaria per rispondere efficacemente alle esigenze del mercato;

si conviene che

- a livello aziendale potrà essere negoziato il presente modello per il personale di ribalta nell'area di lavoro dipendente soggetto al CCNL logistica, trasporto merci e spedizione con modalità tali da controbilanciare la maggiore tutela dei lavoratori interessati con la necessaria flessibilità che questo nuovo assetto organizzativo comporta per le imprese;
- In particolare, ferma restando l'applicazione del citato CCNL, in presenza dei processi di stabilizzazione e di internalizzazione, le parti convengono che il negoziato aziendale si potrà svolgere nei termini del presente Accordo quadro.



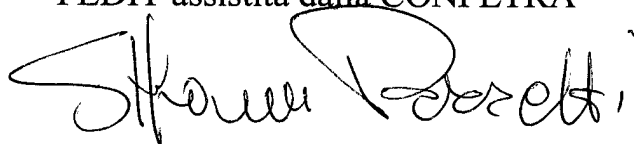
- Quanto **all'orario di lavoro** si conviene che la durata dell'orario normale è di 39 ore settimanali. I ROL e le ex festività verranno sostituiti con diverse modalità di pagamento che saranno definite nell'ambito di specifici accordi che istituiscano un Premio di Risultato, ovvero attraverso la definizione di diverse modalità di fruizione. L'orario di lavoro settimanale, distribuibile dal lunedì al sabato, viene determinato come media su un arco temporale di 6 mesi e la prestazione lavorativa giornaliera sarà articolata con un minimo di 4 ore ed un massimo di 10 ore, con il nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore. Non si darà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore prestate di sabato quando la prestazione è nel normale orario di lavoro settimanale; le modalità operative saranno comunicate preventivamente alle OO.SS. firmatarie la presente intesa.
- Si conviene una ulteriore modalità di **part time** la cui durata minima della prestazione ordinaria potrà essere di 16 ore settimanali, con una prestazione minima di 4 ore giornaliere consecutive. Resta ferma l'applicazione delle clausole elastiche e flessibili che devono essere comunicate al lavoratore con un preavviso di almeno 11 ore prima della prestazione lavorativa. Le clausole elastiche e flessibili potranno essere disdettate soltanto attraverso un accordo scritto tra azienda e lavoratore. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche potranno superare in ogni anno solare il limite complessivo procapite del 20% della prestazione concordata, con un massimo che potrà essere definito a livello aziendale. Le modalità operative saranno comunicate preventivamente alle OO.SS. firmatarie la presente intesa.
- Quanto alla **reperibilità** si conviene che i lavoratori assunti in attuazione del presente Accordo saranno tenuti ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze aziendali, secondo modalità da definire a livello aziendale, compresa la rotazione tra il personale e l'ammontare di una specifica indennità; i lavoratori non possono rifiutarsi, salvo giustificato impedimento, di rispondere alle chiamate; i periodi di reperibilità saranno comunicati al lavoratore ad inizio di ogni mese.
- Quanto **all'inquadramento contrattuale** si conviene che il personale neo assunto addetto alla movimentazione merci sarà inquadrato, per effetto degli accordi aziendali previsti dalle presenti linee guida, al livello 6°J per quanto riguarda il profilo di "attività manuali di carico e scarico merci- facchino"; al livello 6° per quanto riguarda il profilo di "facchino qualificato". Le modalità



operative saranno comunicate preventivamente alle OO.SS. firmatarie la presente intesa. Il lavoratore, trascorso un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione, verrà inquadrato nel livello contrattuale di corrispondenza professionale.

- Quanto **alla malattia**, le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i livelli anomali di assenze improvvise e non pianificate sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione; le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione; pertanto, laddove a livello aziendale si riscontrasse che le assenze per malattia raggiungono sia a livello individuale che di singola unità produttiva livelli da incidere negativamente sulla normale organizzazione del lavoro, al di fuori delle assenze per malattie gravi, le parti individueranno, nell'ambito di specifici accordi aziendali, le misure e gli strumenti finalizzati a ridurre tale fenomeno.
- Gli accordi aziendali di stabilizzazione avranno durata triennale ed in ogni caso, per tutte le tipologie di accordo previste nella presente intesa, vale il principio dell'ultrattività.
- Per la loro validità, oltre che dalle imprese interessate, gli accordi di stabilizzazione/internalizzazione dovranno essere sottoscritti dalle parti firmatarie la presente intesa, intendendosi, per la parte sindacale, le competenti strutture nazionali e regionali firmatarie il vigente CCNL, che dovranno essere convocate congiuntamente ed unitariamente.
- I predetti accordi aziendali dovranno essere depositati presso l'Osservatorio costituendo in seno ad EBILOG.

FEDIT assistita dalla CONFETRA





Sottosegretario di Stato Lavoro  
Eduardo Agudo

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI