

RINNOVO CCNL 2024-202?

PER UNA PIATTAFORMA FORTE E DEMOCRATICA

LE NOSTRE ANALISI

In data 15 settembre si è tenuta in Camera del Lavoro Milano “l’Attivo Regionale” dei delegati Filt- Cgil del settore merci. Nonostante l’importanza dell’iniziativa dopo anni di sofferenze per un contratto inguardabile (la parte normativa è ferma dal 2017) la sala non era piena rispetto alla rappresentanza sul territorio e in Lombardia dove la Filt del settore ha circa il 20% di iscritti ed una forte presenza nelle più importanti aziende del settore

La Filt non ha lavorato con decisione per avere una platea all’altezza degli impegni presi: conquistare un contratto nazionale decente, come molti lavoratori vorrebbero. Non tutti i delegati erano stati informati accuratamente dell’iniziativa, ad altri sono stati negati i permessi ... siamo a fine anno ... i permessi sono pochi!

Noi del mondo UPS, tutti quelli che hanno avuto la possibilità di partecipare sono intervenuti, anche con permessi personali, consapevoli delle sfide in campo.

Con un contratto in scadenza (CCNL di 4 anni e qualche mese e non di 3 anni come alcuni dirigenti hanno cercato di sostenere: dal 1/1/2020 al 31/03/2024) arrivare preparati e determinati all’appuntamento era doveroso, e poi per come sono state stabilite le regole con le controparti, le OO.SS di categoria entro il 31 settembre dovranno presentare la piattaforma, per non perdere -in caso di mancato accordo- l’indennità contrattuale indicata nella [premessa](#) (pag4) del vigente accordo, pari al 40% dell’inflazione dell’anno precedente e poi, 60% dell’inflazione dell’anno precedente.

Semmai vorranno rispettare questo accordo e ce lo auguriamo, *come faranno a presentare una bozza senza averla approvata in tutte le istanze politiche e democratiche delle strutture sindacali confederali? Quali organi dirigenti saranno consultati?* (per la Filt- Cgil i Comitati di settore non sono stati neanche insediati dal congresso scorso) *Quando lo faranno i lavoratori nelle assemblee? Saranno assemblee unitarie, separate, ma soprattutto, **dov’è la piattaforma sindacale?*** Un incontro anomalo con modalità anomale!

Le relazioni del gruppo dirigente sindacale e territoriali hanno spiegato il confronto avvenuto nel gruppo dirigente nazionale. Poco chiaro se questi temi sono stati condivisi con le altre OOSS confederali. Se sì, allora perché, visto che siamo di fronte a una bozza unitaria non fare l’incontro con tutti i delegati del settore? Riemerge il solito vizietto delle burocrazie, tenere i lavoratori e le rappresentanze separate dal confronto unitario! *Ma poi come si può andare in assemblea con i lavoratori senza alcun materiale comune su cui dibattere?* Le modalità attuate oltre ad essere più anomale dalle precedenti tornate contrattuali- poco democratiche- sono letteralmente pericolose perché non condivise, con l’intera organizzazione e con i lavoratori che vorremmo orgogliosamente rappresentare.

Pertanto, dato che nulla è stato condiviso per iscritto, oggi, possiamo relazionare soltanto quello che noi abbiamo capito dall’incontro dei delegati regionale Filt -Lombardia, e su quello ci baseremo per le nostre proposte alternative e /o aggiuntive o di appoggio critico.

Come spiegato l’attività svolta nei mesi scorsi è stata quella di “ascolto attivo” dei dirigenti territoriali sui temi più scottanti, come ha detto il segretario nazionale di categoria, De Rose hanno messo le “orecchie a terra” per ascoltare il mondo del lavoro. Quindi hanno spiegato una serie di indirizzi tematici (altro nome non sappiamo dare visto che non abbiamo nulla di scritto) oggetto di confronto con i lavoratori, le altre sigle sindacali e domani con le associazioni datoriali...

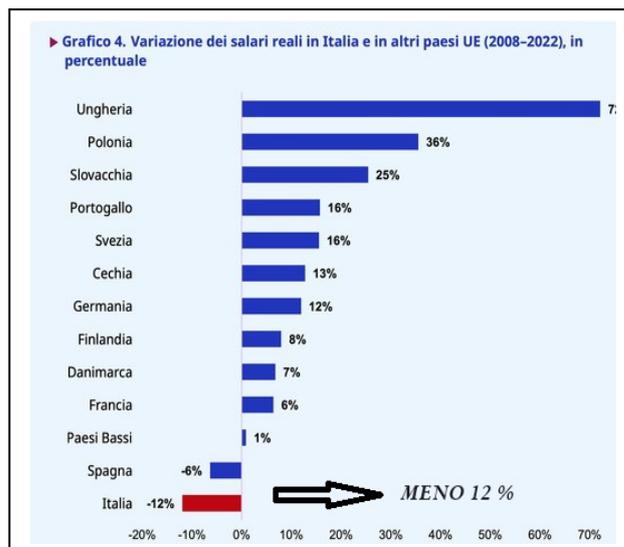
SUL SALARIO.

TENENDO CONTO DELLE CONDIZIONI ECONOMICHE GENERALI E DEL SETTORE PER I RISULTATI OTTENUTI, IN QUESTI ANNI, DALLA PANDEMIA AD OGGI (2020-2023),

la proposta della FILT è di un aumento salariale che ha come obiettivo il “superamento” del modello di rilevazione [IPCA](#) (noi – area di alternativa alla maggioranza Cgil- lo avevamo già chiesto nel 2013, visto che la Cgil non era firmataria di quel modello di conteggio inflattivo che escludeva gli aumenti esterni derivati da carburanti- ma ne abbiamo subito, silenti, le pretese delle altre confederazioni sindacali (Cisl-Uil) sponsor di quel modello che ha fatto arretrare i nostri salari in Europa in modo significativo)

La Filt propone un altro modello il **TEC (TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO)**

la cui presentazione un po' fumosa è spiegata in diversi modi, ma che in fase di rivalutazione economica contrattuale produce un recupero salariale del 18%. Questo tema per noi sconosciuto è invece presente in altri Contratti Nazionali, oggi in discussione.



INTRODOTTO NEL SETTORE INDUSTRIA FARMACEUTICA NEL 2018, HA FATTO PARLARE DI SE (2022) IN DISCUSSIONI DI NICCHIA FRA SINDACATI E I PADRONI- MA CON EFFETTI DEL TUTTO MARGINALI.

[Qui finanza](#)

Il **TEC** è il Trattamento economico complessivo costituito dal *Trattamento economico minimo* (TEM), ovvero i **minimi tabellari**, e da tutti quei trattamenti economici – nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le **eventuali forme di welfare** – che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come comuni a tutti i lavoratori del settore. Le singole categorie potranno anche modificare il Tem. Infatti, *“il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (Tem).*

GLI AUMENTI – Ma come avverranno le **variazioni del Tem**, ossia i **minimi tabellari**? *“Secondo le regole condivise – continua il documento ufficiale – gli aumenti avverranno in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall’indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri dell’Unione europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall’Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del Tem”.*

Il contratto nazionale evidenzierà anche *“la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione”.*

Il Tec (trattamento economico complessivo) è una misura già prevista nel patto di fabbrica del marzo 2018, con lo specifico fine di contrastare i contratti “pirata”.

I chimici sono pertanto stati i primi a riceverlo, individuandone la seguente composizione:

- Tem (trattamento economico minimo);
- Edr (elemento distinto della retribuzione);
- Ear (elemento aggiuntivo della retribuzione);
- l’elemento perequativo in assenza di premio di risultato aziendale (art. 50);
- Fonchim; (fondo previdenziale contrattuale)
- Faschim; (fondo sanitario contrattuale)
- Maggiorazioni ex art. 9;
- Indennità e trattamenti economici espressamente previsti dal Ccnl.

Su questo tema la nostra posizione è ben diversa e rispecchia nei principi la difesa dei nostri interessi, il bisogno di avere un salario aumentato, diretto e che si rivaluti con l'inflazione. Innanzitutto, è da chiarire: *l'aumento proposto è un riconducibile ad un adeguamento salariale o ad un miglioramento?* Sono due cose diverse! ([intervento di Pedro](#)) Se guardiamo il recente passato, dalle tabelle comprendiamo che i lavoratori con lo scorso contratto "avranno" (ultimo rateo di aumento marzo 2024) per un complessivo del 5,9% di recupero d'inflazione (dal 2021 al 2023). Ma dal 2021 ad oggi le cose sono cambiate e non poco (noi lo abbiamo detto già in quel momento e confermato con il nostro [voto contrario al rinnovo di quel contratto](#)). Abbiamo perso (ad oggi, settembre 2023) fra inflazione reale e aumenti salariali ricevuti circa il 12,5% dalle 200 alle 250 euro/mese in base al livello, oltre 4000 euro!

personale fisso	Livello	Aumento	EDR	Retribuzione Ott.2022	Aumento % al ott.22	inflazione 2022- 8,10%	inflazione gen-lug. 2023 7,90%	PERDITA SALARIALE
	Aumento 1.10.2022	differenza				differenza	x mese	
	Q	€ 32,01	€ 12,80	€ 2.323,47	3,42%	4,68%	12,58%	€ 292,32
	1	€ 30,11	€ 12,05	€ 2.182,08	3,43%	4,67%	12,57%	€ 274,38
	2	€ 27,65	€ 11,06	€ 2.004,58	3,42%	4,68%	12,58%	€ 252,10
	3S	€ 25,00	€ 10,00	€ 1.810,37	3,43%	4,67%	12,57%	€ 227,60
	3	€ 24,24	€ 9,70	€ 1.761,70	3,42%	4,68%	12,58%	€ 221,69
	4	€ 23,11	€ 9,24	€ 1.675,69	3,42%	4,68%	12,58%	€ 210,76
	4j	€ 22,54	€ 9,02	€ 1.632,03	3,43%	4,67%	12,57%	€ 205,17
	5	€ 21,97	€ 8,79	€ 1.597,70	3,41%	4,69%	12,59%	€ 201,10
	6	€ 20,64	€ 8,26	€ 1.493,28	3,43%	4,67%	12,57%	€ 187,67
	6j	€ 18,94	€ 7,58	€ 1.373,63	3,42%	4,68%	12,58%	€ 172,76
personale mobile	Livello	Aumento	EDR	Retribuzione Ott.2022	Aumento % al ott.22	inflazione 2022- 8,10%	inflazione gen-lug. 2023 7,90%	PERDITA SALARIALE
						differenza	differenza	
	C3	€ 25,09	€ 10,04	€ 1.811,01	3,44%	4,66%	12,56%	€ 227,46
	B3	€ 25,00	€ 10,00	€ 1.810,37	3,43%	4,67%	12,57%	€ 227,60
	A3	€ 24,91	€ 9,96	€ 1.809,73	3,42%	4,68%	12,58%	€ 227,75
	F2	€ 24,34	€ 9,74	€ 1.762,37	3,43%	4,67%	12,57%	€ 221,55
	E2	€ 24,25	€ 9,70	€ 1.761,73	3,42%	4,68%	12,58%	€ 221,69
	D2	€ 24,15	€ 9,66	€ 1.761,09	3,40%	4,70%	12,60%	€ 221,84
	H1	€ 23,40	€ 9,36	€ 1.707,08	3,40%	4,70%	12,60%	€ 215,06
	G1	€ 23,31	€ 9,32	€ 1.700,22	3,40%	4,70%	12,60%	€ 214,20
	L	€ 22,37	€ 8,27	€ 1.618,46	3,34%	4,76%	12,66%	€ 204,88
	L	€ 21,80	€ 8,72	€ 1.578,95	3,43%	4,67%	12,57%	€ 198,52
	L 0-6	€ 20,68	€ 8,27	€ 1.497,31	3,43%	4,67%	12,57%	€ 188,24
	I	€ 21,80	€ 8,72	€ 1.578,95	3,43%	4,67%	12,57%	€ 198,52
	I 0-6	€ 20,68	€ 8,95	€ 1.498,67	3,52%	4,58%	12,48%	€ 187,00

Comunque, in merito alla "cifra" da chiedere in sede di trattativa nulla è stato esplicitato formalmente nell'incontro come "cifra" determinata. Una richiesta sindacalese" difficile da tradurre nel concreto. Alcuni dirigenti hanno ipotizzato una richiesta di almeno 300 euro di aumento (Tem? Tec?). Allo stesso modo non è stata fatta alcuna ipotesi sul come verranno erogati nel tempo l'aumento contrattuale che si vorrebbe chiedere.

A completamento del TEC, è stato abbozzato l'introduzione di un istituto - certamente innovativo di cui non conosciamo i possibili effetti sulle diverse categorie di lavoratori del settore- da aggiungere al parametro economico legato alla categoria (TEM) chiamato IPA (indennità professionale d'area) una indennità economica legata al riconoscimento professionale "valore professionale".

Delle altre proposte che saranno oggetto della piattaforma, seppur non ne abbiamo la certezza documentale, alcune sembrano chiare altre interlocutorie.

- **Inquadramenti professionali:** tutti sono d'accordo a rivedere la classificazione contrattuale delle attività. Obiettivo è l'eliminazione delle attività desuete (dattilografe) e l'inserimento di nuove categorie frutto del cambiamento tecnologico. Eliminazione del Livello 6J. La presentazione è stata alquanto povera in merito. Pensiamo che si debbano fare maggiori approfondimenti con la partecipazione di chi ci lavora nel settore. Trovare le misure per distinguere le attività di pura consegna da quelle di presa e consegna e le tante attività accessorie; le diverse professionalità nell'attività dei driver. Il ruolo oggi degli impiegati di fatti multitasking con le tante decisioni che prendono in autonomia. L'inserimento di attività mai regolate come i rampisti. Una distinzione forte fra facchino che sposta pacchi (oggi marginale) e il magazziniere che usa tecnologia avanzata! E tante altre figure. Senza un confronto con i lavoratori non si va lontano. È il momento di farlo!
- I cambiamenti tecnologici devono essere processi oggetto di condivisione tra le parti, l'obiettivo è ridurre l'uso esclusivo degli algoritmi da parte padronale
- riconoscimento del **ticket mensa** ai lavoratori (tutti?)
- l'Inserimento di nuovi temi nel Ccnl come lo Smart Working e la disconnessione
- **Diritti sui riposi:** ferie solidali e permessi per i disabili. Tre giorni di permessi aggiuntivi
- Rivisitazione delle norme relative alle **contestazioni e sanzioni disciplinari** (art.32)
- **Una più forte clausola sociale** capace di estendere le protezioni negli appalti (privati) su tutta la filiera dei lavoratori terzi. Procedure condivise per favorire le internalizzazioni.
- **Sicurezza del lavoro:** ammodernamento delle dotazioni tecnologiche aziendali per la sicurezza del lavoro. Strumentazione innovativa nei Camion su malori, riscaldamento-raffreddamento dei mezzi quando sono fermi; difesa legale in caso di aggressione. Aumento delle ore a disposizione degli RLS; RLS di sito
- **Orario di lavoro:** la Filt non chiede la riduzione oraria in questa vertenza contrattuale. In alternativa la richiesta è per una riduzione delle ore di lavoro per notturni/turnisti; rivedere i riposi per gli orari disagiati. Rivedere gli orari dell'articolo 11 (autisti) ed in particolare art. 11/5 sul tema delle 44 ore dei lavoratori ultimo miglio. Nulla in materia per i camionisti discontinui tranne rafforzare la contrattazione. Garantire la giornata pagata in caso di fermo da mancanza di lavoro.
Comprendiamo lo spirito delle proposte ma consideriamo un errore non fare nessuna proposta per una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, visto le tante ore di straordinario (non sempre pagato) nel settore e la fatica di lavorare nel settore. Sono necessarie proposte più stringente sul ricatto occupazionale e la precarietà del lavoro. Riduciamo la percentuale dei contratti precari/part-time.
- **Vigenza contrattuale 3 anni**
- **Cooperazione:** mensilizzazione della busta paga; malattia/ infortunio/ orario di lavoro come tutti gli altri lavoratori.

Abbiamo provato a sintetizzare alcune delle proposte fatte! Non pensiamo che siano esaustive ne tutte correttamente interpretate visto la mancanza di un documento certificato. Ribadiamo che siamo ad un punto di svolta importante, siamo passati da una crescita decennale ininterrotta, per una pandemia poi, che ha drogato il sistema dei trasporti portandoci oggi ad un livello in cui le aziende sono diventate così bulimiche per fare profitti che non riescono a distinguere ciò che è legale da ciò che non lo è. Le inchieste e le truffe nel settore a discapito di lavoratori e dello Stato sono pane quotidiano per la magistratura.

Oggi, a tutto questo si aggiungono altri temi come l'arretratezza tecnologica, nanismo imprenditoriale, la crisi dei combustibili, l'inflazione, lo Stato che foraggia meno il settore ed in mezzo, ci siamo noi, che abbiamo visto arricchire le imprese del settore e non portare a casa nulla ma solo meno salario e meno diritti.

I sindacati hanno grosse responsabilità in tutto questo. Non solo perché sono i promotori degli accordi che si sottoscrivono, sono oltre 20 anni che perdiamo salario e diritti, ma perché non fanno gran che per recuperare consenso e forza attraverso iniziative partecipate e con proposte forti. La democrazia, la partecipazione sono essenziali per essere forti con le controparti. Senza la paziente spiegazione e discussione non ci saranno mai le condizioni per una vittoria certa. E poi le proposte, se in un contesto come questo, di crisi, non si fanno proposte impegnative, modello UPS Usa oppure UAW; difficilmente riusciranno ad ispirare lavoratori disillusi da decenni di arretramento!

Come rappresentanze UPS Filt Cgil da anni promuoviamo una [visione alternativa](#) ed oggi lo ribadiamo aggiornandolo alle condizioni attuali, con una proposta sintetizzata in 6 punti **ASSEMBLEE GENERALIZZATE** con i lavoratori per rafforzare la piattaforma e circolazione delle proposte territoriali. Votazione dei delegati di trattativa (regionali -nazionali) da parte di tutti i lavoratori.

SALARIO: recupero salariale (TEM) dell'inflazione persa (almeno 250 euro /mese) istituzione dell'IPA salario professionale (dalle 150-200 mese); indennità turno, disagio, ecc. (100 euro mese). Rivalutazione del salario dall'inflazione. Salario minimo retributivi di 10 euro l'ora.

INQUADRAMENTI: revisione degli inquadramenti. L'eliminazione del salario d'ingresso (6J).

ORARIO DI LAVORO: 38 ore a parità di salario (pari a 6 gg di permesso anno), riduzione specifica per turnisti e notturni. Lotta alla precarietà con riduzione delle quote dei part-time e contratti precari. Superamento della discontinuità per i driver ultimo miglio. Tutte le ore pagate in busta! No alla trasferta, indennità di disagio per le attività su strada.

CLAUSOLE SOCIALI: tutte le attività con le regole degli appalti o internalizzazione

DIRITTI E TUTELE: recepimento delle proposte fatte dalla Filt. Si al Ticket – per tutti- in proporzione alle ore lavorate, franchigia unica nazionale, flessibilità e rivisitazione degli articoli su nastri lavorativi, turni, orari disagiati, con permessi e agevolazioni per le madri ecc. Come sempre vigileremo affinché la democrazia, la partecipazione dei lavoratori sia la protagonista. Proporranno le nostre rivendicazioni, audaci come il momento storico richiede. Il Contratto è dei lavoratori e non delle segreterie sindacali nazionali!

Uniti si vince!

Mi. 18-09-2023

Rappresentanze sindacali Filt Cgil UPS Italia Lombardia