

FILT CGIL LOMBARDIA

** NUOVO CCNL: RISULTATI E NOVITÀ PER TUTTI I LAVORATORI **

Care lavoratrici e cari lavoratori,

grazie all'intenso lavoro sindacale e alla coesione della categoria, siamo orgogliosi di presentarvi un'analisi dettagliata dell'ipotesi del nuovo CCNL, sottoscritto in data **6 dicembre 2024**. Questo contratto rappresenta un passo avanti per tutti noi, introducendo miglioramenti significativi sia nella parte normativa che economica. Di seguito, **vi riportiamo alcuni dei punti principali**

DECLARATORIA, LIVELLO DI INGRESSO E SCALA CLASSIFICATORIA

- **Abolizione del livello 6J:** È stata una **grande conquista** che di fatto innalza, già di per sé, il salario di ingresso in questo settore di ben 120€! Termine fissato per **31 dicembre 2025**, il che offre un'opportunità per un miglioramento delle condizioni di lavoro per il personale a basso livello.
- **Nuove figure professionali:** Con l'inclusione di competenze moderne, il CCNL 2024 **risponde alle sfide dell'innovazione tecnologica**. Queste nuove figure sono cruciali per valorizzare le competenze emergenti nel settore, garantendo che il contratto sia al passo con le trasformazioni digitali.

ARTICOLO 63 – MALATTIA E INFORTUNIO

- **Estensione della garanzia retributiva:** La **protezione economica per malattia grave** è stata estesa a **18 mesi**, un periodo che fornisce una **sicurezza economica duratura** in caso di malattia grave.
- **Infortunati senza limiti di durata:** Un **miglioramento fondamentale** rispetto al passato, dove non esistevano garanzie per la durata del supporto economico in caso di infortuni.

COMPORIO MALATTIA **errata corrige ... già in essere i 30 mesi RICHIESTO VERIFICA DEI TESTI!**

- **Estensione del comporto:** Il periodo di comporto per malattia è stato esteso a **365 giorni in 30 mesi** per i lavoratori, **con esclusione delle malattie gravi** (oncologiche, trapianti, ecc.).

RELAZIONI INDUSTRIALI E PARI OPPORTUNITÀ

- **Comitati per le Pari Opportunità:** L'introduzione di **Comitati Territoriali** e una **Commissione Nazionale per le Pari Opportunità** rappresenta un passo importante nella promozione di un ambiente di lavoro più **equilibrato e inclusivo**.

VIOLENZA DI GENERE

- **Tutele per le vittime di violenza di genere:** Una misura di **protezione sociale** importante, che risponde a una crescente necessità di garantire sicurezza e supporto per le persone che affrontano situazioni di violenza.

SICUREZZA SUL LAVORO

- Il tema della **sicurezza sul lavoro** è stato **rafforzato** nel nuovo CCNL 2024. È stato introdotto l'**RLSSP (Responsabile Locale Sicurezza Sito di Produzione)**, che avrà la funzione di monitorare e gestire la sicurezza nei vari luoghi di lavoro, specialmente in quelli più esposti a rischi, come i **depositi, i magazzini e le aree di carico/scarico**. Il ruolo di questo responsabile è di garantire che vengano rispettati gli **standard di sicurezza** previsti dalla legge e dal contratto, con l'obiettivo di ridurre al minimo gli infortuni e le malattie professionali. Inoltre, saranno previsti **controlli periodici**, migliorando così le condizioni generali di lavoro e rendendo le aziende più **responsabili** nei confronti della salute e sicurezza dei lavoratori.

ARTICOLO 20 – ASSENZE E CONGEDI

- **Permessi per lutto e nascita:** Le **modifiche** includono estensioni:
 - I permessi per **lutto** ora si estendono anche al **convivente more uxorio** entro il secondo grado di parentela.
 - **Congedo per nascita, affido o adozioni di figli** aumentato di **1 giorno**, (quindi 2 da aggiungere a quelli di legge) una misura che migliora il benessere dei lavoratori genitori.

ARTICOLO 20 BIS – FERIE SOLIDALI

- **Ferie solidali:** L'introduzione di un meccanismo di **solidarietà** che consente ai lavoratori di donare ferie ai colleghi in difficoltà è una **novità significativa** che rafforza il legame tra i lavoratori.

ARTICOLO 45 – SMART WORKING

- **Linee guida sullo Smart Working:** introdotte per una maggiore tutela dei lavoratori in modalità di lavoro a distanza, regolando aspetti come:
 - **Flessibilità organizzativa.**
 - **Diritto alla disconnessione**, per proteggere il tempo libero dei lavoratori.
 - **Supporto tecnico adeguato** per chi lavora da remoto.

PARTE ECONOMICA

ICE (Indennità Copertura Economica) CESSERÀ DI ESSERE RICONOSCIUTA DAL 1/1/25 come da accordo che la introduceva.

- L'ICE ha portato a una somma extra di **450 euro** nel periodo tra **aprile e dicembre 2024**, un miglioramento significativo rispetto alla "una tantum" dei rinnovi passati (che di fatto sostituiva), che non influivano sui contributi e venivano dilazionati. La ICE è ora un **segnale tangibile** del successo delle trattative sindacali.

Aumenti Retributivi

- Aumento complessivo del **15%** sul TEC, con **incrementi significativi** a partire dal **1° gennaio 2025**:
- Per il personale **non viaggiante**: Aumento a regime di **230 euro** per il livello 3S.
- Per il personale **viaggiante**: Aumento a regime di **260 euro** per il livello B3.
- Questi aumenti sono altamente superiori rispetto ai **precedenti rinnovi**, dove gli incrementi erano più contenuti, e segnano un **salto qualitativo** rispetto agli aumenti passati.

ARTICOLO 32 – SPECIFICHE PER IL PERSONALE VIAGGIANTE

- **Franchigia RCA:** La **franchigia sull'RCA** è stata esclusa !!!
- **Sistema premiale su franchigia:** per ogni anno civile (1 gennaio - 31 dicembre), primo danno a **carico azienda** e il secondo danno con una **partecipazione del lavoratore del 65%**. Un **miglioramento concreto** che alleggerisce la responsabilità economica del lavoratore in caso di danni. Sistema premiale che si ripresenta anno successivo solo se non si siano fatti più di 2 danni nel precedente anno.
 - Obbligo per l'impresa di presentare ogni singolo anno, la tipologia di assicurazione ed eventuali franchigie agli RSA del singolo impianto
 - Obbligo per l'impresa di attivare procedura disciplinare per richiedere responsabilità del danno, allegando preventivo per riparazione, procedendo al recupero di quanto dovuto (in rate di mix 1/5 stipendio) solo con idonea certificazione attestante l'effettivo costo di riparazione.

RESPONSABILITÀ PER DANNI

- **Riduzione del limite economico in caso di danni per dolo o colpa grave:**
 - Per i mezzi leggeri, il limite scende a **5.000 euro**.
 - Per i mezzi pesanti, il limite è fissato a **15.000 euro**.

Questo garantisce una **maggior protezione economica** per i lavoratori.

■ SOSPENSIONI E PROCEDURA DISCIPLINARE

- **Eliminazione delle sospensioni arbitrarie:** Introduzione di **regole trasparenti** per tutte le sospensioni, con un sistema chiaro che protegge i lavoratori da decisioni ingiustificate e suddivisione in 2 della sezione sospensioni, da 1 a 5 giorni e da 6 a 10 giorni.

■ PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - **errata corrige! dal testo originale**

- **Riduzione della recidiva da due anni a 18 mesi e 22 mesi in relazione all'infrazione** sanzionata

■ CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE IN CASO DI CAMBIO APPALTO PER PERSONALE VIAGGIANTE

- Il **cambio di appalto** garantisce ora la **continuità occupazionale** per il personale viaggiante, un miglioramento che **protegge il posto di lavoro** dei dipendenti.

■ ARTICOLO 11 Bis

- Ripristinato il meccanismo di esame congiunto a livello aziendale per la verifica della sussistenza del regime di discontinuità, recuperando la distanza creata con gli autisti di questo settore.

■ ARTICOLO 11 QUINQUES – **Riduzione Orario per il Personale Viaggiante**

- L'orario di lavoro settimanale in regime di discontinuità è stato ridotto da **44 ore a 42 ore, dal 1 giugno 2025 (43 ore), per andare a regime da 1 gennaio 2026 (42 ore)**

■ INDENNITÀ DI TRASFERTA

- **Incremento delle indennità di trasferta minima a 13€** (laddove non esista accordo migliorativo), con una modifica **diretta sul reddito** dei lavoratori.

■ SEZIONE TERZA COOPERAZIONE

- **MENSILIZZAZIONE** di tutti gli istituti contrattuali al 100%
- **INFORTUNO** Introduzione delle coperture economiche al 100%
- **MALATTIA** ad eventi (Gli eventi vengono calcolati in ogni anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre)).
 - **Primo Evento:** L'indennità INPS viene integrata al 100% della retribuzione giornaliera dal primo giorno di malattia.
 - **Secondo Evento:** L'indennità INPS viene integrata al 90% della retribuzione giornaliera, a partire dal secondo giorno di malattia.
 - **Terzo Evento:** L'indennità INPS viene integrata al 80% della retribuzione giornaliera, a partire dal terzo giorno di malattia.
 - **Quarto Evento:** e Successivi: L'indennità INPS viene integrata al 70% della retribuzione giornaliera, a partire dal quarto giorno di malattia.

■ CONCLUSIONI

Il **nuovo CCNL 2024** rappresenta **una svolta storica** per tutti i lavoratori del settore, sia per il personale viaggiante che per quello non viaggiante. Ogni punto ottenuto è il risultato di un'intensa **lotta sindacale** e di un impegno collettivo straordinario.