

Piattaforma per il Rinnovo del CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione.

“Adeguare Il Contratto per governare i processi e per migliorare la condizione economica, normative e la tutela della salute delle lavoratrici e lavoratori del settore.”

INDICE:

- Premessa
- Struttura Contrattuale
- Sperimentazione Ambiti Contrattuali
- Decorrenza e Durata
- Relazioni Industriali
- Richiesta Economica
- Orario di Lavoro
- Classificazione, Rivisitazione dei Parametri e Nuove Figure Professionali
- Indennità Professionale d'Area
- Diritti
- Sostenibilità
- Clausola Sociale
- Sicurezza e Tutela della Salute
- Legalità – Internalizzazione - Appalti
- Mercato del Lavoro
- Cooperazione
- Welfare
- Formazione
- Rappresentanza - Diritti Sindacali

PREMESSA

La logistica integrata rappresenta il terreno di confronto nei nuovi assetti globali. Tutte le sperimentazioni digitali e tecnologiche si stanno concentrando qui: 5g, intelligenza artificiale, blockchain. Il settore del trasporto merci e logistica, nonostante già oggi produca un'importata percentuale di PIL del Paese, ha bisogno di un sostegno legislativo per lo sviluppo e per la connessione sempre più spinta delle piattaforme logistiche, nel campo digitale ed infrastrutturale. Il sostegno legislativo insieme ad una presenza importante dello Stato nel settore e politiche di incentivazione alla costituzione di player nazionali di dimensioni adeguate per competere con player internazionali sono necessari affinché questo Paese non sia soltanto un luogo nel quale si traslano merci tra i porti del mediterraneo e quelli del nord Europa senza nessun valore aggiunto per il territorio, ma per far sì che da queste attività si possa generare sviluppo e buona e stabile occupazione.

Alla politica chiediamo una particolare attenzione per la gestione del settore. Nello specifico, per meglio rispondere alle sfide della logistica, sarebbe necessario che lo Stato svolgesse un ruolo centrale, come succede in altri paesi, per garantire la tutela di asset strategici, tenuto conto che da tempo si stanno affermando processi di verticalizzazione dell'intera filiera della logistica e del trasporto integrato.

Il conflitto russo-ucraino sta producendo impatti enormi sull'economia e sulla distribuzione delle merci, a partire dal costo delle materie prime, dall'aumento dell'inflazione e dal conseguente impoverimento dei lavoratori dipendenti. Assieme a questi aspetti si assiste anche alla mutazione delle filiere globali di produzione e trasporto merci così come al rallentamento delle politiche di transizione energetica.

Contemporaneamente agli sviluppi dei sopra citati processi, il post Covid-19 sta rivoluzionando il sistema della logistica incrementando i punti di rottura di carico e avvicinando i magazzini alle aree di produzione industriale e manifatturiera. Questo comporta l'esigenza di individuare nuove aree destinate a magazzini. I Piani Urbani della

Mobilità Sostenibile in questo contesto possono avere un ruolo centrale per la riutilizzazione di aree industriali dismesse e nel creare collegamenti per diminuire l'impatto ambientale e sulla mobilità delle aree urbane, utilizzando prevalentemente veicoli di ultima generazione. Le Zone Economiche Speciali e le Zone Logistiche Speciali devono essere strumenti grazie ai quali nei territori si possano mettere in campo soluzioni amministrative ed incentivi di natura economica per attirare attività di reshoring\backshoring.

In questo contesto il CCNL mantiene la sua funzione di supplenza all'obsolescenza di norme e leggi per quanto concerne gli appalti nella logistica e anche nei contratti di trasporto.

Il CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione rappresenta lo strumento di riferimento per la definizione di trattamenti economici e normativi omogenei per tutti i lavoratori appartenenti ad imprese la cui attività, qualunque sia la modalità attraverso cui viene svolta sia in territorio nazionale che all'estero, è riconducibile nell'ambito della filiera logistica, trasporto, spedizione, deposito, smistamento, raccolta, delivery, distribuzione e consegna di merci. Inoltre consente di governare i processi e per migliorare le condizioni di salute, sicurezza, normative ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Questa stagione di rinnovo contrattuale dovrà affrontare, in primo luogo, il tema del recupero dell'inflazione che in questo periodo ha raggiunto livelli non equiparabili con gli anni precedenti.

E' necessario procedere ad una prima manutenzione della struttura contrattuale che preveda una robusta sezione trasversale su diritti e tutele generali e sezioni/filiere nelle quali inserire elementi specifici legati a organizzazione del lavoro ed elementi tipici della retribuzione, a partire da quelli già in uso a seguito di contrattazione integrativa, ribadendo l'unicità del contratto unico di settore.

In questo quadro di sezioni specifiche/filiere rafforzate, si dovrà trovare un nuovo equilibrio nel rapporto tra I° e II° livello di contrattazione, valorizzando il sistema di rimandi fra i 2 livelli utilizzando anche il modello degli accordi nazionali di secondo livello

di filiera; perseguendo un maggiore coordinamento nazionale sulla contrattazione di filiera con i territori interessati.

Il Secondo tema da declinare è quello dell'orario di lavoro. In un settore soggetto a profondi e repentini cambiamenti necessita di particolare cura il tema della qualificazione del riposo, anche come strumento per perseguire la riduzione dell'orario di lavoro e un migliore equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, a parità di salario, a partire dal trasporto su strada e dell'ultimo miglio.

Il Terzo tema riguarda la capacità del contratto di dare risposte economiche alle figure professionali presenti e a quelle nuove che dovranno essere inserite; ossia come differenziare le figure professionali ricomprese nello stesso parametro della scala classificatoria. Queste risposte oggi vengono date dalle imprese attraverso ad-personam che non solo snaturano il CCNL, ma mettono in mora anche le OO.SS.

Il settore è, e sarà, investito da una profonda evoluzione tecnologica; le figure professionali legate alla "Information Technology" saranno quelle che guideranno questo cambiamento. Compito del CCNL dovrà essere quello di conoscere le funzioni che queste nuove figure professionali svolgono e di inserirle all'interno della nuova scala classificatoria.

La discussione è stata avviata da tempo con le AADD per perseguire l'aggiornamento della scala classificatoria attraverso il superamento o l'aggiornamento di vecchie figure professionali e l'inserimento di nuove (come ad esempio le figure ICT); questa operazione ha il duplice compito di attualizzare le figure e, contemporaneamente, riportare a contrattazione collettiva una serie di emolumenti economici assegnati dalle imprese al singolo lavoratore per recuperare il gap rappresentato dalle carenze della scala classificatoria.

Nella ridefinizione delle figure professionali all'interno della scala classificatoria dovrà trovare spazio anche la costruzione di elementi economici ben individuabili e riconoscibili che valorizzino la professione a partire da quelle dell'autotrasporto, anche attraverso la rivisitazione della scala classificatoria. Gli ultimi accordi nazionali sottoscritti per il personale viaggiante (bisarche, container,

carburanti, GDO) nei quali sono state costruite specifiche “indennità professionali” hanno reso questo processo irreversibile.

Ulteriore elemento da sviluppare è quello legato al mutamento delle mansioni che dovrà essere accompagnato da specifici piani formativi, per garantire la difesa e lo sviluppo delle professionalità dei lavoratori. L’Ente Bilaterale potrà essere il soggetto che eroga la formazione necessaria, attraverso percorsi di riqualificazione e ricollocazione.

Non solo l’Ente Bilaterale può intervenire sul tema della formazione ma anche il Sistema Scolastico deve avere un ruolo in questo grande processo attraverso la costruzione di percorsi formativi dedicati alla Logistica. In particolare la valorizzazione, l’orientamento e la formazione di base delle figure dell’autotrasporto devono collocarsi a pieno titolo dentro il sistema della Pubblica Istruzione.

Un capitolo specifico del nuovo contratto dovrà rispondere all’utilizzo del welfare e all’estensione dei diritti. Welfare non dovrà essere sostitutivo ma integrativo di quello universale e al contempo dovrà migliorare la fruibilità di servizi alla persona innalzandone la qualità della vita, così come dovranno contribuire a questo fine le risorse che verranno messe a disposizione sotto forma di giornate di libertà dal lavoro per le attività di cura della famiglia (convenzionale e non) per la genitorialità e per le esigenze di vita delle lavoratrici e lavoratori.

Infine sarà necessario intervenire per qualificare ulteriormente le relazioni industriali nel settore, tenuto conto dei processi intervenuti e richiamati in premessa. Per meglio gestire i suddetti cambiamenti occorrerà instaurare un diverso rapporto tra fase dell’informazione e fase della contrattazione, a tutti i livelli di relazioni industriali definiti dal CCNL.

Struttura Contrattuale

È necessario procedere ad una prima manutenzione della struttura contrattuale che preveda una robusta sezione trasversale su diritti e tutele generali e sezioni/filiere nelle quali inserire elementi specifici legati a organizzazione del lavoro ed elementi tipici della retribuzione, ribadendo l’unicità del contratto unico di settore.

Sperimentazione Ambiti Contrattuali

Il sistema degli interporti dove vengono svolte attività intermodali, la raccolta e lo smistamento delle merci ed il trasporto con varie tipologie di mezzi, dovrà rappresentare un ambito nel quale agire una “sperimentazione contrattuale”. In analogia al settore dei porti, dove viene applicato un unico riferimento contrattuale, all’interno dei perimetri degli interporti alle lavoratrici e lavoratori dovrà trovare applicazione il CCNL Logistica trasporto merci e spedizione o comunque dovranno essere garantiti trattamenti contrattuali non inferiori economicamente e normativamente al suddetto contratto.

Decorrenza e Durata

Il CCNL avrà durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, a partire dalla scadenza del vigente (30 marzo 2024).

Relazioni Industriali

Sarà necessario intervenire per ulteriormente qualificare le relazioni industriali, tenuto conto dei processi intervenuti e richiamati in premessa. Particolare attenzione dovrà essere posta al collegamento tra contrattazione e processi di innovazione tecnologica e di digitalizzazione. Sarà inoltre necessario, per meglio gestire i suddetti cambiamenti, un diverso rapporto tra fase dell’informazione e fase della contrattazione a tutti i livelli di relazioni, ad oggi definiti dal CCNL.

Occorrerà intervenire sull’art 11.bis, viste le criticità evidenziate in questi anni nel modello relazionale, nella parte riguardante la certificazione della discontinuità, per riportare la necessaria verifica nell’alveo negoziale.

Richiesta Economica

Il CCNL svolge la sua funzione di autorità salariale attraverso la tutela e l’incremento del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per il triennio di futura vigenza contrattuale dovrà essere superato il riferimento all'IPCA depurato dei beni energetici importati al fine di giungere ad un Trattamento Economico Complessivo (18%) che tenga conto anche della redditività del settore sviluppata in questi anni, e che recuperi pienamente il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori in questi anni di inflazione crescente, attraverso l'aumento del tabellare, l'introduzione dell'Indennità Professionale d'Area, in misura predominante ma non esclusiva.

Orario di Lavoro

Le OOSS ritengono necessario un intervento volto al miglioramento del rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro, partendo dalla certezza dell'orario di lavoro. Pertanto propongono di intervenire su fattispecie legate alla condizione di disagio che si rileva in particolare modo nel mondo del personale viaggiante, dei magazzini, delle attività di stoccaggio, predisposizione e distribuzione relative all'e-commerce e delle attività che si sviluppano su turni o in orari particolari.

La compensazione del disagio derivante dall'attività a turni, notturna, dovrà essere realizzata attraverso la qualificazione del riposo e/o la riduzione dell'orario, a parità di salario.

Si dovrà utilizzare la leva della formazione, da considerarsi come orario di lavoro a tutti gli effetti, per produrre indirettamente un'auspicabile riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario.

La programmazione della formazione è elemento centrale per lo sviluppo delle professionalità per consentire di stare al passo con le nuove tecnologie, offrire competenze linguistiche e in ambito digitale. Per poter attuare quanto sopra dovrà essere previsto un monte ore annuo dedicato alla formazione continua delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sarà necessario per far fronte alle molteplici esigenze sociali, sanitarie e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori, compreso l'espletamento delle pratiche amministrative fondamentali per gli addetti provenienti da altri paesi, tenendo conto anche delle esigenze

organizzative delle imprese, introdurre ulteriori tre (3) giornate di permesso annuo retribuito, rispetto a quanto già previsto dal CCNL.

Nell'ambito della consegna dell'ultimo miglio andrà operata una modifica dell' art. 11 quinquies per ridurre l'orario settimanale previsto, anche valorizzando le specificità organizzative e adeguando il valore economico della relativa trasferta. In caso di annullamento del servizio, qualora al lavoratore non venga assegnato un altro compito, verrà comunque riconosciuto l'intero orario previsto per la giornata e la relativa retribuzione.

Le OOSS ritengono inoltre necessario normare, all' interno del CCNL, lo Smart Working come strumento di miglioramento del rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro, con garanzia di mantenimento delle tutele, dei trattamenti e dei diritti per il personale interessato.

Classificazione, Rivisitazione dei Parametri e Nuove Figure Professionali

Relativamente alla classificazione del personale, tenuto conto del lavoro di approfondimento effettuato tra le Parti, occorrerà intervenire per eliminare le figure obsolete e/o superate dalla nuova organizzazione del lavoro e per precisare meglio l'utilizzo di tutte le figure.

Allo stesso tempo andranno inserite tutte le figure attualmente presenti ma che non sono collocate all'interno della classificazione. In particolare, dovranno essere inserite le figure ICT, e quelle riferite alla cybersecurity, e quelle legate ai processi di innovazione tecnologica e di digitalizzazione.

Occorrerà procedere al superamento del livello 6J della vigente scala classificatoria.

IPA

AREA PERSONALE VIAGGIANTE

AREA PERSONALE QUADRO

AREA PERSONALE IMPIEGATO

AREA PERSONALE OPERAIO

Tali importi fissi sono da intendersi erogati per 14 mensilità ed utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti.

Diritti

Il CCNL dovrà contribuire all'innalzamento dei diritti e delle tutele sociali rispetto a quanto definito dalla legge, a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si dovrà procedere a normare il diritto alla “disconnessione” non solo per i lavoratori delle piattaforme, ma anche nell’ambito dello smart working e nei confronti di coloro che, per effettuare la prestazione lavorativa, utilizzano gli applicativi e i devices aziendali. Questo per garantire il necessario recupero psicofisico alle lavoratrici e lavoratori, ed il giusto riposo.

Al fine del miglioramento delle condizioni di svolgimento dei turni di lavoro dovrà essere garantito a tutte le lavoratrici e lavoratori il diritto al pasto.

Il lavoro umano produce una sempre maggiore quantità di “dati”. Andrà quindi posta particolare attenzione sul tema della gestione dei dati personali e per il rispetto della normativa sulla privacy. Inoltre sarà necessario definire una misura di compensazione, verso i lavoratori, per l'utilizzo aziendale dei dati da loro prodotti.

Per migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro e di non lavoro, soprattutto in particolari momenti della vita delle lavoratrici e lavoratori, come quelli connessi ai periodi di gravidanza, maternità o paternità, dovrà essere garantito il cambio di mansione “gravosa” verso una mansione più consona.

A lavoratrici e lavoratori che hanno figli/e minori, con particolare attenzione alle famiglie mono genitoriali, dovrà essere garantita una concreta ed esigibile possibilità di avere turni che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l’assolvimento degli obblighi e delle funzioni genitoriali; per garantire l’assistenza dei figli minori in particolari condizioni di salute, dovrà essere disciplinato l’istituto delle ferie solidali.

In termini di miglioramento delle condizioni attualmente garantite dalla legge, dovranno essere previste ulteriori giornate di permesso per lavoratori/lavoratrici disabili e per coloro che si fanno carico di assistenza a familiari e persone in difficoltà (caregiver).

Dovrà inoltre essere garantita un’adeguata formazione a quelle lavoratrici e a quei lavoratori che rientrano da periodi di prolungata assenza dal luogo di lavoro per aspettative/congedi (maternità/paternità, lunga malattia, ecc...) attraverso specifici momenti formativi.

Occorre dare avvio al comitato pari opportunità nazionale, con operatività esecutiva e fondi a disposizione per attuare politiche attive per la promozione delle pari opportunità, vigilando, promuovendo e rafforzando i contenuti della legge 125/91 e s.m.i., garantendo il contrasto ad ogni forma violenza o di discriminazione per orientamento sessuale o identità di genere.

Dovranno essere adottate ulteriori azioni positive per l’occupazione dei disabili, anche attraverso la costituzione di un apposito comitato nazionale che le promuova.

In materia disciplinare occorre riequilibrare il rapporto tra mancanza e relativa sanzione, utilizzando un decalage tra il massimo delle giornate di sospensione ed il minimo previsto dall'attuale CCNL.

Occorre una rivisitazione dell' art. 32, in relazione alla tipicità del lavoro ed all'incidenza che i danni stanno avendo; le misure economiche attualmente previste nell'articolo, le caratteristiche del danno, l'eventuale franchigia, vanno rivisitate per tutte le figure.

Le aziende dovranno garantire che i veicoli messi a disposizione del personale rispettino sempre gli standard tecnici e legislativi previsti dalla normativa vigente.

Dovranno inoltre essere implementate le azioni e le giornate di assenza dal lavoro a favore delle vittime di violenza di genere, in connessione col percorso di protezione ai sensi del D.Lgs.80 del 15/06/2015 e s.m.i. e previsto il recepimento dei contenuti degli accordi interconfederali su molestie e violenze di genere nei luoghi di lavoro.

Sostenibilità

Lo sviluppo del settore dovrà essere coerente con i programmi di transizione ecologica previsti dall' agenda 2030 e dall'agenda 2050, favorendo lo sviluppo dei terminal intermodali e della rete ferroviaria che li collega alle piattaforme logistiche, ai porti e agli interporti. La situazione di forte impatto ambientale delle sostanze inquinanti, anche derivanti dai gas di scarico dei mezzi di trasporto pesante, deve trovare nei carburanti alternativi (Gnl, Idrogeno, Elettrico) una rapida e efficace diffusione capillare sul territorio nazionale

Clausola Sociale

Richiediamo l'estensione a tutte le lavoratrici e lavoratori delle tutele normative ed economiche già previste dall'attuale art.42 del CCNL, come già oggi in uso dalla maggioranza delle imprese, in caso di cambio di azienda fornitrice di servizi di trasporto, a partire dalla continuità contrattuale.

L'attivazione della procedura dovrà essere inviata anche dall'azienda cessante, tali procedure andranno svolte prioritariamente presso le sedi territoriali degli INL.

Prevedere la decadenza del contratto stipulato in caso di violazione del DLGS 81/08

Sicurezza e Tutela della Salute

Il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro deve assumere maggiore centralità all'interno del settore; per queste ragioni rivendichiamo degli interventi mirati per quanto riguarda la tutela della salute e sicurezza a partire dai settori investiti dalla tecnologia, che rischiano di produrre nuove tipologie di malattie professionali o di infortuni.

Lo sviluppo della tecnologia oggi consente l'adozione di "esoscheletri" o parti di essi a sostegno dell'attività dei "facchini" nei magazzini. Gli studi fino ad ora pubblicati ci dicono che lo sforzo effettuato con questi dispositivi si riduce di circa il 40%. Nel sostenere l'introduzione di tecnologia che aiuti e riduca la fatica delle lavoratrici e dei lavoratori dobbiamo attenzionare non solo il tema della sostituzione uomo/macchina ma anche quello del controllo a distanza.

In tale ottica dovrà essere adeguata la formazione dei RLS rispetto alle ricadute dell'implementazione delle tecnologie nel settore e aggiornati i Documenti di Valutazione dei Rischi provvedendo all'inserimento negli stessi delle malattie derivanti dall'esposizione a Covid-19.

Vista l'eterogeneità della filiera e la compresenza di molteplici attività legate anche a diverse organizzazioni del lavoro, si ritiene non più rinviabile, l'istituzione all'interno del CCNL, della figura del RLS di sito.

In particolare per il settore dell'autotrasporto dovranno essere definite aree riservate e protette lungo le autostrade e le strade

nazionali per garantire il riposo e il ristoro degli autisti, sul modello di quanto già esistente in altri paesi europei.

Per il personale viaggiante dovrà essere assicurata una cabina di guida attrezzata a garantire la massima sicurezza tramite strumentazioni quali l'assistenza di guida, il radar di corsia, la frenata assistita in caso di malore, il condizionatore utilizzabile anche con automezzo fermo. Proponiamo che tali elementi diventino dotazioni indispensabili ai fini della omologazione dei mezzi pesanti. Inoltre, per i veicoli utilizzati per la consegna dell'ultimo miglio, si propone che siano provvisti di un dispositivo (es: cronotachigrafo) che possa verificare l'orario, velocità del mezzo ed ogni altro elemento utile ai fini dell'innalzamento degli standard di sicurezza.

I Documenti di Valutazione dei Rischi dovranno contenere sempre in maniera più stringente il tema delle ore di guida degli autisti, non solo in relazione alle normative di legge e al rispetto del CCNL, ma anche tenendo conto del tema dello stress da lavoro correlato.

In relazione agli effetti dei cambiamenti climatici, nei Documenti di Valutazione dei Rischi, sia per il personale viaggiante che per il restante personale, dovrà essere inserito uno specifico riferimento ad i periodi più caldi dell'anno, rimandando alla contrattazione tra le parti azioni volte alla tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e lavoratori, che modifichino l'organizzazione del lavoro o la riduzione dell'orario di lavoro giornaliero, a parità di salario.

Dovrà essere inserita nel CCNL e negli accordi di II ° livello la tutela legale a garanzia del personale che viene aggredito durante l'orario di lavoro (Rider, Driver, Personale FrontOffice, ecc....)

Occorrerà dedicare maggiore attenzione ai Dispositivi di Protezione Individuale di genere. In questi anni la presenza di personale femminile nel settore rende non più rinviabile la dotazione di Dispositivi di Protezione Individuale differenziati per genere.

Legalità – Internalizzazione - Appalti

A venti anni dalla legge 276 del 2003 che ha abrogato la 1369/60 e dopo la revisione delle norme intervenute a modifica della L.142/2001 è necessario constatare che tali interventi normativi hanno peggiorato la qualità del lavoro negli appalti e non migliorato l'efficienza dei processi produttivi.

In questo quadro va collocata una scelta chiara di revisione della L.142/2001 e un orientamento volto alle internalizzazioni di quelle attività “core” in cui l'appalto è solo una modalità di riduzione dei costi e non una scelta organizzativa necessaria.

Va perseguito il processo di internalizzazione delle attività, già in piccola parte in atto, che sta consentendo di contrastare le infiltrazioni illegali all'interno del settore, che producono elusione dei versamenti contributivi e danni economici ai lavoratori e mancati versamenti dell'IVA.

Mercato del Lavoro

Le OO.SS. considerano che il contratto a tempo indeterminato debba essere la forma prevalente dei rapporti di lavoro. In considerazione della eterogeneità del settore, si evidenzia la necessità di avere una pluralità di figure professionali che possa consentire un processo di identificazione del lavoratore verso la figura professionale che ricopre, facilitato dalle imprese.

Le OO.SS. considerano la precarietà un disvalore che mina alla base la buona occupazione e le capacità produttive delle imprese.

Occorre ricondurre ad ogni singolo sito le percentuali relativamente alle diverse tipologie contrattuali; queste dovranno contenere anche i soggetti svantaggiati e particolarmente svantaggiati.

Cooperazione

Le OO.SS., valutando positivamente la sottoscrizione da parte delle centrali cooperative congiuntamente e contemporaneamente alle altre AA.DD. del settore dell'ultimo rinnovo del CCNL, reputano

ormai indispensabile intervenire nella sezione specifica dedicata alla cooperazione su alcuni istituti contrattuali quali:
mensilizzazione della retribuzione e degli istituti contrattuali;
applicazione completa delle previsioni contrattuali in ordine al trattamento economico della malattia e dell'infortunio;
corretto inquadramento di tutte le figure professionali così come previsto dalla scala classificatoria;
applicazione di quanto previsto dal CCNL sull'orario di lavoro.

Welfare

E' necessario incrementare la contribuzione a carico delle aziende per l'adesione dei lavoratori e delle lavoratrici al fondo di previdenza complementare.

Occorre dare piena applicazione alle funzioni di formazione per riqualificazione professionale o ricollocazione, anche attraverso la formazione finanziata e i fondi interprofessionali, e ampliare gli attuali interventi di sostegno al reddito per crisi aziendale, anche in ottica di trasformazioni legate all'innovazione tecnologica, o in caso di perdita di idoneità alla mansione o di titolo abilitativo. In un'ottica di responsabilità sociale e di politiche attive del lavoro, le aziende che applicano il presente CCNL si dovranno impegnare, nel caso di crisi, a ricercare nell'ambito della filiera logistica, prioritariamente all'attivazione della procedura ex Art 4 comma 9 L.223/91, la ricollocazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori eventualmente in esubero.

Per rendere possibile tutto questo è necessario e non più rinviabile l'adesione alla bilateralità contrattuale di tutte le imprese del settore, e perseguire l'attuale politica di contrasto all'evasione.

Formazione

In un settore in continua evoluzione come quello del trasporto merci, della logistica e delle spedizioni, la formazione riveste un ruolo strategico sia nei confronti delle imprese, per la qualificazione dei

processi, che nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori per la loro valorizzazione e il loro arricchimento professionale.

La trasformazione dei modelli produttivi e il crescente inserimento di nuove tecnologie e del processo di digitalizzazione rendono inevitabile una ridefinizione sia della formazione continua, allo scopo di avere adeguate competenze, sia della formazione orientata alle nuove figure professionali che rivestono ormai un ruolo essenziale nel settore.

Occorre inoltre affrontare il tema della certificazione della formazione acquisita dal lavoratore relativamente a quella obbligatoria e a quella effettuata per l'implementazione di nuove competenze.

Rappresentanza – Diritti Sindacali

In considerazione dell'aumento esponenziale degli addetti del settore cui si applica il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione in fase di rinnovo si rende necessario ampliare il sistema di agibilità sindacali, tenendo conto della diversa rappresentanza espressa dalle OOSS.

Al fine di raggiungere, con l'informazione sindacale, un sempre maggior numero di lavoratrici e lavoratori, in aggiunta alle normali bacheche sindacali fisiche negli impianti si dovrà provvedere all'attivazione di bacheche sindacali elettroniche