

Lo stato di confronto sul tavolo negoziale sul rinnovo del Ccnl Logistica, Trasporto Merci e Spedizione

Segreterie Nazionali



Il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione in questi anni è stato uno straordinario strumento per rappresentare le lavoratrici ed i lavoratori dell'intera filiera di questo settore. Oggi però, visti i cambiamenti in atto, ha bisogno di significative modifiche che lo rendano, non solo al passo con i tempi, ma capace di governare i processi in corso ed in grado di migliorare la normativa e le condizioni economiche delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Le Segreterie Nazionali hanno elaborato una piattaforma per:

“Adeguare il Contratto per governare i processi e per migliorare la condizione economica e normativa delle lavoratrici e dei lavoratori del settore”

La Piattaforma

I presupposti con cui è stata costruita la piattaforma sono:

1. Recupero dell'inflazione
2. Orario di Lavoro
3. Profili Professionali
4. Sicurezza sui luoghi di lavoro
5. Lotta alla Precarietà
6. Diritti

Su questi 6 punti fondamentali sono state declinate le 19 richieste presentate alle controparti il 30 novembre 2023, contenute nella piattaforma per il rinnovo del CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione.

Ad oggi si sono tenuti 20 incontri nei quali si sono alternate proposte sindacali con proposte datoriali. Il 19 marzo 2024, prima della scadenza del CCNL, è stata raggiunta l'intesa sulla percentuale dell'inflazione 2023 e sottoscritto l'accordo economico sull'Indennità di Copertura Economica (ICE), prevista nelle premesse del CCNL del 18 maggio 2021.

Proposte sindacali per il nuovo CCNL

Art. 6 - Profili professionali: l'aggiornamento dei profili professionali è un punto qualificante fondamentale della piattaforma, perché siamo dentro una rivoluzione guidata dai dati, dalla digitalizzazione e dalla tecnologia. Le donne e gli uomini che, dentro le aziende, la guidano devono essere riconosciuti anche economicamente nel contratto.

Alcune delle figure, legate alla tecnologia, che abbiamo inserito sono:

Responsabile ICT, responsabile dei sistemi di elaborazione e delle nuove tecnologie;

Responsabile Informatico dell'Automazione;

Logistics Engineer: responsabile della gestione del controllo del flusso delle merci e del ciclo produttivo e dell'organizzazione del magazzino;

Specialista Sicurezza Digitale.

La nostra proposta sui profili degli operai, parte anch'essa dalla “tecnologia” perché in questo abbiamo individuato la caratteristica comune di cambiamento e declinato le figure del facchino qualificato:

Facchino qualificato che utilizza strumenti tecnologici.

La lotta alla precarietà si fa anche eliminando il salario d'ingresso, per questo va cancellato il livello 6J dalla scala classificatoria.

Per meglio qualificare le attività svolte nel mondo della consegna dell'ultimo miglio e per supportare la sempre maggior necessità di integrazione di diverse culture dentro il settore, abbiamo proposto di introdurre:

Dispatcher;





Mediatore culturale.

Diritto al Pasto: il CCNL oggi riconosce i tempi e le modalità con le quali si mangia durante il proprio turno di lavoro, ma non riconosce il diritto che, ad una prestazione lavorativa, corrisponda il diritto a consumare un pasto, prevedendo l'erogazione del buono pasto/ ticket.



Diritto alla disconnessione: questo tema è entrato nel nostro vocabolario sindacale con i "rider" poi con lo "smart-working", oggi vogliamo estendere questo diritto a tutte le lavoratrici e i lavoratori che utilizzano qualsiasi strumento tecnologico aziendale (telefono, mail, device, palmari ecc, ...).



In particolare abbiamo inserito anche i momenti della giornata in cui si ha diritto alla disconnessione, tra una prestazione e l'altra e durante le pause che vengono effettuate all'interno della prestazione stessa.



Lavoro Agile: nel ripercorrere tutti gli accordi che abbiamo sottoscritto, abbiamo voluto inserire i contenuti di questi testi in un unico articolo contrattuale.

Art 42 - Clausola Sociale: abbiamo modificato l'articolo inserendo l'estensione degli obblighi procedurali e i contenuti della clausola sociale per le attività di spedizione trasferimento, distribuzione, ritiro consegne e trasporto, svolte anche attraverso la stipula di contratti di trasporto, mantenendo tutti i trattamenti salariali ed i diritti normativi, ivi compresa per i lavoratori occupati nei siti produttivi prima del 7 marzo 2015 l'applicazione della legge 92/2012 e la continuità della loro storia disciplinare.



Alle causali per la risoluzione immediata del contratto con i fornitori in appalto e per i contratti di trasporto con il fornitore sono state estese anche le violazioni sulla sicurezza, di cui al Dlgs 81/08.

Art 42 Bis - Qualificazione della Filiera: abbiamo proposto di inserire nel CCNL elementi qualificativi per poter partecipare e svolgere un contratto di appalto o di trasporto.



Art 32 - Sanzioni disciplinari: abbiamo inteso limitare il potere delle imprese nell'attribuire le sanzioni costruendo un décalage dal rimprovero verbale scritto fino alla sospensione di 10 gg. Inoltre abbiamo proposto di ridurre la recidiva da due anni a uno.

Art 32 Bis - Danni: abbiamo proposto di modificare radicalmente questo articolo contrattuale sui danni e le franchigie:



Limitare ai soli danni al mezzo;
Differenziare i danni ai mezzi sopra e sotto i 75 q;
Escludere il pagamento della franchigia sul RCA e certificare l'avvenuta riparazione del mezzo.



IPA: elemento di congiunzione tra la parte economica e quella normativa che vuol essere il riconoscimento economico legato alla professionalità sviluppata.

Art.11 quinquies: riduzione delle 44 ore e rivalutazione dell'indennità di trasferta.

Art.16: aumento dell'indennità notturna, oggi di € 0,93, prevedendo un importo cospicuo al personale viaggiante.



Art.62: variazione delle attuali fasce orarie, aggiornandole alle normative europee e aumento delle indennità di trasferta.

Art. 46: centralità dei DVR che dovranno tener conto della tecnologia, del cambiamento climatico, introduzione della verifica congiunta dei DPI e fornitura DPI di Genere.



Art. 46 bis: introduzione dei RLSS, aumento delle ore di agibilità e di formazione per i Rls.

Questione di Genere: recepimento della convenzione OIL del 2019, azioni da perseguire negli accordi aziendali su flessibilità di orari, formazione, costituzione CPO aziendali, certificazione uni/PDR 125:2022.

Art. 48 - violenza di genere: azioni di contrasto alle violenze di genere e permessi retribuiti per le persone inserite in percorsi di protezione.



Proposte presentate dalle Associazioni datoriali per il nuovo CCNL

Art 9 - Mercato del Lavoro:

Due proposte che vanno lette insieme perché si possa comprendere meglio le richieste di flessibilità ma non della prestazione lavorativa ma della flessibilità della persona, attraverso:

modifiche d'orario da annuale a bi-mensili;
aumento dell'orario spezzato a 4 ore;
riduzione del riposo minimo di legge, da 11 ore a 9 ore;
introduzione dello Staff Leasing.;
aumento delle causali sui tempi determinati;
estensione della stagionalità a tutti i profili professionali;
riduzione dell'orario minimo per i part-time.

Proposte in totale contrapposizione alla richiesta di migliorare il rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro e aumentare la qualità della vita, presentate in piattaforma. Esclusione della contrattazione di II livello aziendale e territoriale.

Codice regolamento sciopero: proposta che introduce i concetti, le modalità e la limitazione della L. 146 in questo settore che impegna solo i sottoscrittori del CCNL: rinnovo del CCNL max 24 di sciopero;

definizione di periodi in cui non si può scioperare.

Art. 33: estensione a 70 km per le compensazioni dovute al trasferimento.

Art. 41 - Art 65: anche questi due articoli vanno letti insieme perché equiparano RSA e RSU in particolare nel limitare i numeri delle RSA rispetto alle dimensioni d'impianto.

COSA VOGLIAMO

Richiesta Economica

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 e le lavoratrici 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 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 agli anni precedenti.

Incremento economico pari al 18% del Trattamento Economico Complessivo (TEC) 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 organizzazioni sindacali ritengono necessario migliorare il 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.

Incremento di 3 gg di permesso.

Classificazione, Rivisitazione dei Parametri e Nuove Figure Professionali

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



Indennità Professionale d'Area

NON VIAGGIANTE IMPIEGATI		PERSONALE VIAGGIANTE		NON VIAGGIANTE OPERI	
QUADRI					
169	140				
IMPIEGATI A					
159	110				
146					
IMPIEGATI B		QUALIFICA 3		OPERAI A	
132		133.5 C3	150	132	90
128	90	133 B3	120	128	
		132.5 A3	100		
IMPIEGATI B		QUALIFICA 2		OPERAI B	
122		129.5 F2	90	122	80
119	80	129 E2		119	
		128.5 D2			
		QUALIFICA 1		OPERAI C	
		124.5 H1	85	116	70
		124 G1	80	109	
		RIDER			
		I	30		
		L	50		

Clausola sociale art 42 e art 42 bis

Richiediamo l'estensione a tutte le lavoratrici e i 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 occupazionale e dal mantenimento economico e normativo precedente.

Danni e franchigie

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.

- Per i soli danni al mezzo, al dipendente sarà addebitato:
 1. Primo danno: nessun addebito
 2. Secondo danno: nessun addebito
 3. Terzo danno: nessun addebito
 4. Quarto danno: 200€ o costo della riparazione se inferiore, con possibilità di rateizzazione;
 5. Trascorsi 12 mesi dal primo provvedimento disciplinare per danni, sarà azzerato il contatore;
 6. Non potranno essere oggetto di addebito i danni per incuria aziendale, segnalati tempestivamente dal lavoratore o dalla lavoratrice.

Salute e Sicurezza

DVR dovrà considerare:

Ore di guida del personale viaggiante;

Stress da lavoro correlato;

Rischi da interferenza;

Riferimento ai periodi più caldi e più freddi dell'anno, rimandando alla contrattazione tra le parti la definizione delle azioni atte alla tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e lavoratori

DPI:

in relazione alle specifiche attività lavorative che gli stessi sono chiamati a svolgere; esaminati congiuntamente tra le parti la qualità, le quantità; suddivisi per genere.



MEZZI: sia per l'autotrasporto che per l'ultimo miglio l'assistenza di guida;

il radar di corsia;

la frenata assistita in caso di malore;

il condizionatore utilizzabile anche con automezzo fermo.



Pari Opportunità

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.

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).



Aggressioni personale front line

Assistenza legale in caso di aggressioni per il personale viaggiante e non.

Cooperazione

Le Organizzazioni sindacali, valutando positivamente la sottoscrizione da parte delle centrali cooperative congiuntamente e contemporaneamente alle altre Associazioni datoriali 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.



Segreterie Nazionali

