

**FEDERAZIONE AUTONOMA DEI SINDACATI DEI TRASPORTI
TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE**



**LINEE PROGRAMMATICHE DELLA
PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL
CCNL LOGISTICA, TRASPORTO
MERCİ E SPEDIZIONE**

1 gen 2020 – 31 dic 2022



NUOVE PIATTAFORME PER UNA SFIDA ANTICA:

METTERE IL LAVORO AL CENTRO

Il mondo del trasporto sta vivendo una fase di grande evoluzione, sospinta dalla continua innovazione tecnologica.

La sfida dell'innovazione, però, ha colto più di un operatore impreparato.

La ridotta capacità di programmazione e la carenza di controllo, a livello nazionale e territoriale da parte delle istituzioni, hanno portato la logistica a competere nell'unico modo possibile e conosciuto dal mercato e nel mercato, quello cioè della competizione sul costo delle tariffe e della completa deregolamentazione, con le imprese impegnate in un difficile equilibrio che spesso le costringe a ricorrere a manodopera poco qualificata e per lo più proveniente da sistemi extra-territoriali o, comunque, alla contrazione dei diritti.

A farne le spese la qualità dei prodotti offerti ed il livello di protezione e di garanzia offerto ai lavoratori del settore, in una costante, e purtroppo inoppugnabile, corsa al ribasso sui diritti.

Questa Organizzazione Sindacale ritiene necessario affrontare la sfida per l'innovazione del sistema con la consapevolezza, che è necessario parlare di filiera della logistica integrata ai sistemi della portualità, degli interporti, delle strade e delle ferrovie, perché solo un sistema logistico integrato può aiutare il Paese a recuperare il *gap* economico e sociale, prodotto dalla lunga crisi di questi anni. Solo un sistema interamente connesso può svolgere pienamente il suo ruolo attrattivo di investimenti e risorse private per la produzione industriale, oltre che rappresentare un volano di crescita economica.

In aggiunta a ciò, i processi di digitalizzazione nel settore della logistica stanno producendo degli effetti che incidono sia sull'efficienza dei servizi erogati, che sull'organizzazione del lavoro e sulle mansioni del lavoratore, incidendo negativamente anche su aspetti inerenti alla disciplina dei rapporti. Il Parlamento, con la discussione in atto sulla proposta di legge dedicata alla "*gig economy*", sta dimostrando che l'argomento è di centrale importanza, ancor di più in un settore complesso come quello della logistica e del trasporto merci.

Siamo in presenza ormai di una comunicazione "bidirezionale" tra lavoratore e macchina intelligente: il lavoratore riceve istruzioni dalla macchina la quale è capace di predefinire gli effetti dell'intervento dell'uomo, intervenendo per modificare, cambiare comportamenti diversi da quelli conosciuti. Per poter bilanciare questi effetti bisogna partire dall'adeguamento delle competenze digitali dei lavoratori. Il tutto nel rispetto della piena protezione della dignità e dei diritti essenziali dei prestatori di lavoro, soprattutto in materia di tecnologia applicata ai processi

produttivi, con il rischio di controlli indiretti anelastici e continui. Sul punto sarebbe auspicabile una regolamentazione specifica del nuovo CCNL, con rinvii opportunamente perimetrati alla contrattazione di 2° livello.

Vista la sovranazionalità dei processi innovativi diventa, inoltre, fondamentale adottare direttive europee e politiche contrattuali concordate all'interno del Sindacato Europeo organicamente strutturato in Confederazioni continentali e presente nel CESE.

Tuttavia l'integrazione è una partita che si gioca con regole chiare ed infrangibili. In questi anni, il sindacato confederale ha svolto, spesso in solitario, il ruolo di regolazione sociale del settore, utilizzando il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro e la sua negoziazione per supplire per via pattizia all'assenza di norme e leggi, come, ad esempio, in tema di clausola sociale.

Ciò è ancora più evidente se si pensa al regime normativo degli appalti nella logistica, nel facchinaggio, ma anche al regime normativo dei contratti di trasporto e per quanto riguarda la consegna delle merci. In quest'ottica è necessario ottenere una qualificazione del sistema degli appalti mirato ad invertire il fenomeno come quello rappresentato dalle infiltrazioni malavitose. In special modo nell'ambito dei fornitori di servizi hanno proliferato consorzi fantasma, cooperative spurie e snc che, come crisalidi, nascono una notte e poi muoiono all'alba del nuovo giorno.

Per permettere di contemperare queste esigenze di sviluppo regolato degli appalti e la tutela del lavoro è necessario promuovere un'azione condivisa, anche con le controparti, per realizzare il coinvolgimento istituzionale ai vari livelli, a partire dal MIT, dal MISE, dal MLPS, dal Ministero degli Interni e dagli EE.LL, riprendendo il confronto con le Controparti e MISE, Ministero degli Interni, Ministero del Lavoro e MIT, avviato nel 2017, per condividere un protocollo stringente sulla legalità ed il rispetto delle normative contrattuali, previdenziali e fiscali, nell'ambito di appalti e affidamenti di attività di logistica e per favorire e supportare i processi di *outplacement*, di "*second life*" e di continuità occupazionale al fine di evitare rilevanti impatti occupazionali.

Nelle more della definizione di una tabella ministeriale sul costo del lavoro, relativo all'applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, in occasione di appalti, affidamenti o terziarizzazioni di attività di logistica, occorrerà rafforzare l'impegno condiviso ed intervenire al fine di consentire l'assegnazione nei confronti delle sole imprese che applicano integralmente il CCNL di settore. Sul punto, il dibattito politico circa l'introduzione di un salario legale minimo può costituire un'opportunità importante per riaccendere la questione salariale, per troppo tempo sopita, a patto che con l'iniziativa legislativa non si miri ad esautorare la contrattazione collettiva, privando i sindacati della loro essenziale funzione in ottica retributiva.

Occorre dedicare una particolare attenzione al mondo dell'autotrasporto e della

distribuzione urbana delle merci. L'autotrasporto merci continua ad essere, nel nostro Paese, il principale attore degli scambi commerciali, delle forniture industriali e della distribuzione dei prodotti. L'intermodalità, pur da sostenere ed ampliare, difficilmente potrà soppiantare il trasporto su gomma, che resta, per l'Italia, funzionale e necessario, soprattutto per le tratte brevi e medie, anche in considerazione della realtà infrastrutturale del Paese, senza sottovalutare, però, le istanze ambientali e di tutela dell'ecosistema, magari fornendo, anche tramite la contrattazione collettiva, supporto per l'evoluzione verso un minore impatto dei servizi resi.

Si tratta di un settore strategico che da anni è attraversato da gravi problematiche che stentano a trovare soluzione e che incidono negativamente sulle condizioni di vita e di lavoro del personale viaggiante.

Questa Organizzazione Sindacale chiede alle controparti di impegnarsi per contrastare interventi di *dumping* sociale prodotti dal ricorso al distacco transnazionale ed all'utilizzo di manodopera acquisita da società straniere. Servono inoltre regole per garantire una equità sociale nel settore e pari condizioni economiche e normative per le attività svolte nel nostro Paese, a prescindere dalla nazione di origine dell'impresa di autotrasporto.

Da parte sua, il Sindacato si impegna a fornire massimo supporto nell'individuazione di nuovi strumenti contrattuali in grado di donare maggiore efficienza ai sistemi produttivi, nella piena salvaguardia dell'occupazione e della dignità del lavoro.

Occorre, inoltre, richiedere maggiori controlli e sanzioni severe nonché adeguati percorsi formativi ripristinando il rispetto delle normative e la piena applicazione contrattuale, combattendo ogni forma di *dumping* e di concorrenza sleale.

Un sistema di autotrasporto, che si basi sul rispetto delle regole e dei diritti, si traduce in maggiore sicurezza nella circolazione stradale, per tutti i cittadini, e in maggiore sviluppo con una concorrenza basata esclusivamente sul piano della qualità dei servizi.

Per quanto attiene la distribuzione urbana delle merci, anche in ragione dello sviluppo del commercio elettronico, il settore vede una sostanziale modifica del paradigma: ormai non si consegnano poche merci a pochi soggetti ma si effettuano sempre più consegne, di molte merci e di vario volume, a moltissimi soggetti, in ogni luogo e con la richiesta di garantire tempi sempre più ristretti.

Già col precedente rinnovo contrattuale abbiamo posto con forza il tema della valorizzazione della figura del *Driver*. Sia dal punto di vista del riconoscimento della professionalità che della valorizzazione nell'inquadramento e dell'introduzione di ulteriori elementi normativi.

Questo percorso va ulteriormente consolidato ed implementato mettendo ancor maggiore

attenzione al tema dei carichi di lavoro e delle tempistiche richieste per le consegne, che stanno diventando insostenibili e che rischiano di far degenerare le condizioni di sicurezza sul lavoro e di salute del personale. Un occhio di riguardo dovrà essere riservato a quegli istituti che attualmente, anche nell'ambito della contrattazione di 2° livello, non sono stati utilizzati sempre in maniera consona alle esigenze dei lavoratori (si pensi, ad esempio, alla forfettizzazione dello straordinario ed al regime delle trasferte).

La piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale 2020/2022 deve porre, all'interno del quadro brevemente descritto, gli elementi necessari per cogliere e accompagnare i processi di innovazione che coinvolgono l'intero settore della Logistica, del Trasporto Merci e delle Spedizioni, dovuti sia all'evoluzione tecnico - scientifica (automazione, robotica, gestione *big data*, digitalizzazione, interconnessione, ecc.) che all'evoluzione del mercato (accrescimento del volume delle imprese attraverso concentrazione di attività e percorsi di *insourcing* al fine di garantire un controllo sull'intero processo ed un'esecuzione dei servizi forniti più rapida e di qualità) e all'evoluzione socio-culturale (maggiore attenzione diffusa in relazione al consumo di risorse ed all'impatto energetico e ambientale).

Anche per questa Organizzazione Sindacale il CCNL rappresenta lo strumento fondamentale per la gestione positiva delle evoluzioni avvenute e che interverranno nel prossimo futuro, anche nell'ottica della valorizzazione del lavoro e del riconoscimento delle professionalità richieste ed espresse.

Andranno individuati e riconosciuti sia i profili professionali necessari per compiere tali evoluzioni che i necessari percorsi formativi per garantire le connesse competenze fondamentali alle lavoratrici ed ai lavoratori.

Occorre, quindi, dare centralità alla contrattazione collettiva e rafforzare la funzione negoziale, sia al primo che al 2° livello, per raggiungere il necessario ed adeguato incremento salariale e per rafforzare la funzione del CCNL quale contenitore di regole condivise e inderogabili e strumento di contrasto a fenomeni di illegalità, ancora troppo diffusi nel settore, che pervadono pesantemente il mercato e incidono drammaticamente sia sulle imprese sane che sulle condizioni ed i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

La funzione logistica ed il trasporto delle merci si stanno sempre più caratterizzando come processi industriali, abbandonando il ruolo ancillare della produzione che li ha connotati in passato, e stanno assumendo ampiezze e dimensioni che spesso superano il confine del singolo Paese. Per questo motivo occorre, innanzitutto, che l'esercizio della rappresentanza e le relazioni industriali si cimentino in maniera definitiva in ambito nazionale, per poi cominciare a svilupparsi in maniera più strutturale anche su base sovranazionale. Le complessità individuate e

la necessità di dare un ruolo cogente alla rappresentanza del lavoro pone inoltre la necessità di affrontare compiutamente il tema della codeterminazione al fine di essere, come Sindacato, soggetto attivo e propositivo del cambiamento, prevedendo sedi specifiche di confronto.

RELAZIONI INDUSTRIALI ED AGIBILITÀ SINDACALE

I Sindacati ritengono che una corretta ed equilibrata stabilizzazione del sistema di relazioni industriali sia la condizione imprescindibile per estendere i diritti a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici del settore e consentire al comparto e alle imprese sviluppo e crescita.

In applicazione di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in materia di assetti contrattuali e rappresentanza sindacale, è fondamentale implementare un sistema di relazioni, basato sullo sviluppo d'istituti contrattuali esigibili che rafforzino il ruolo negoziale del Sindacato e favoriscano l'espansione della contrattazione collettiva, fondata sull'articolazione dei livelli di contrattazione, l'individuazione dei soggetti abilitati alla negoziazione, i modi e i contenuti della contrattazione stessa. In tal senso, occorre ribadire la centralità del modello emergente dal T.U. sulla rappresentanza del 2014, che rappresenta ancora un riferimento astratto e poco attuato in concreto.

La dimensione multinazionale di molte aziende rende necessario istituire un diritto di informazione preventiva su progetti di investimento, riorganizzazioni aziendali, piani di formazione specifici per la tutela della salute della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, anche in considerazione delle nuove tecnologie utilizzate, prevedendo una necessaria sede permanente di partecipazione che consenta di rafforzare il livello di contrattazione fra le parti. Uno spunto potrebbe essere prelevato dall'esperienza dei sistemi informativi impiegati, fino al 1995, nell'ambito delle industrie a partecipazione statale, che numerosi vantaggi ha creato a lavoratori ed imprenditori.

In tale contesto, vi è la necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali di 2° livello, aziendale e territoriale. A tale scopo occorre riconsiderare complessivamente le materie d'informazione, di confronto e di negoziazione – soprattutto quelle assegnate al 2° livello – per estendere la contrattazione collettiva e dare la giusta centralità alla tutela collettiva delle flessibilità e della produttività, recuperando elementi che, nel tempo, hanno visto una prevalente affermazione di pratiche unilaterali a svantaggio dei lavoratori.

Il Sindacato ritiene importante, infine, implementare e regolamentare le agibilità sindacali e i permessi, al fine di valorizzare compiutamente l'esercizio della contrattazione di ogni livello, anche quella aziendale o territoriale.

MERCATO DEL LAVORO

Questa Organizzazione Sindacale ribadisce che il contratto a tempo indeterminato deve essere la forma comune dei rapporti di lavoro. Il rafforzamento del settore passa attraverso una buona occupazione, cui si deve tendere attivando tutte le leve a disposizione per sostenere processi di stabilizzazione del rapporto di lavoro, per consolidare occupazione qualificata e stabile.

Gli interventi legislativi prodotti negli ultimi tempi, richiedono la revisione della normativa contrattuale specifica con particolare riferimento alla tipologia del contratto a tempo determinato, con l'obiettivo di migliorare la struttura occupazionale del settore.

Occorre porre in essere una politica volta alla effettiva valorizzazione del personale qualificato, tramite il ricorso a contrattazione di qualità, con perfetto equilibrio tra impegno lavorativo e vita privata e con il riconoscimento di istituti salariali in grado complessivamente di garantire un trattamento progressivamente incentivante per i lavoratori. Solo innanzando la qualità dei contratti si potrà combattere il *dumping* salariale e l'inopportuna tendenza all'assunzione di personale poco qualificato e proveniente dall'estero.

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE, INQUADRAMENTI E PROFESSIONALITÀ

L'evoluzione della logistica, attuale e prevista, pone la necessità di un importante riordino dell'impianto classificatorio, che superi figure ormai obsolete e vada nella direzione dell'introduzione di tutte quelle professionalità, che automazione, innovazione tecnologica, digitalizzazione, gestione dati ecc...hanno reso necessarie e ragionevolmente lo saranno sempre più nel prossimo futuro. Contemporaneamente vanno condivisi e attuati i conseguenziali interventi formativi per arricchire le competenze del personale, consentendone la continuità occupazionale in un ambito di continuo cambiamento. Tale accrescimento professionale dovrà poi trovare riscontro nel riconoscimento contrattuale e nella valorizzazione economica. Uno strumento di rilievo può essere, in tale quadro, il contratto di apprendistato, articolato secondo regole contrattuali più attaggiate all'evoluzione del settore e delle sue professionalità.

Le Parti si impegnano a rivedere l'attuale classificazione ed a formulare, anche alla luce del disposto dell'art. 2103 cod. civ., come modifica dal D. Lgs. n. 81/2015, declaratorie più incentrate sulle specifiche competenze e sulle puntuali responsabilità dei lavoratori, evitando che le singole professionalità finiscano con l'essere ridimensionate o sottostimate da una

classificazione troppo generica e da un inquadramento non pertinente. Il CCNL dovrà dunque affrontare il tema di una maggiore qualificazione riguardante le caratteristiche delle mansioni, in particolar modo al di fuori della filiera strettamente logistica, garantendo la professionalità del personale; per il personale di magazzino dovrà inoltre proseguire la riduzione del tempo di permanenza nel livello 6j, introducendo specifico divieto di deroga in materia ed anche elementi di passaggio automatico ai livelli superiori.

Comunque, in ogni ambito professionale dovrà essere previsto un percorso di crescita che consenta progressivamente la giusta valorizzazione di tutte le figure professionali, in considerazione della qualificazione generalizzata, che sta maturando nelle professioni del settore.

CAMBIO DI APPALTO – GARANZIE SOCIALI E CONTRATTUALI.

Occorre valorizzare, rafforzare ed estendere quanto già previsto dall'articolo 42 del vigente CCNL.

Il cambio di gestione nelle attività esternalizzate deve avvenire sempre mediante la procedura sindacale in sede protetta.

L'attuale clausola sociale va resa cogente per tutti i lavoratori e le lavoratrici impiegati nel settore, garantendo loro, anche tramite azioni che richiedano l'intervento del Legislatore, i trattamenti economici e normativi stabiliti dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e la continuità del rapporto di lavoro, mantenendo l'anzianità convenzionale e le tutela previste dall'articolo 18 della Legge 300/70, così come modificate dalla Legge n. 92/2012 in materia di diritto alla reintegra sul posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo.

Particolare attenzione va rivolta al rispetto del divieto di subappalto, al fine di prevenire situazioni critiche e distorsioni, che, purtroppo, si sono presentate anche dopo la firma del CCNL.

Occorre riflettere in maniera più attenta per inserire meccanismi di incentivo alla conservazione della dotazione di personale in essere sull'appalto che muta gestione: solo con lo stimolo alla tenuta degli assetti lavorativi si può ottenere effettiva stabilità in un contesto in continua evoluzione e condizionato dalla tendenza alla variazione organica costante.

WELFARE AZIENDALE E DIRITTI PER UNA CONTRATTAZIONE OMOGENEA DELLE DIVERSITÀ E DELLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Occorre introdurre norme contrattuali, che consentano di far fronte alle esigenze sociali,

sanitarie e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori, compreso l'espletamento di pratiche amministrative fondamentali per gli addetti provenienti da altri paesi, conciliandole con le esigenze organizzative dell'impresa.

A tal proposito il Sindacato ritiene necessaria l'introduzione di almeno tre giornate di permesso annuo retribuito aggiuntivo, rispetto a quanto già previsto dal CCNL, misura che non andrà ad incidere, però, sulle esigenze di adeguamento salariale complessivo.

Questa Organizzazione Sindacale reputa, inoltre, opportuno implementare il ricorso ad elementi di welfare aziendale, non sostitutivi di prerogative contrattuali o di prestazione pubblica garantita, che possano rispondere alle esigenze e ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso gli strumenti, che la normativa rende disponibili.

Si richiede di rendere strutturali, e non più facoltative, le ore di permesso retribuito in caso di documentati esami clinici, visite ed interventi specialistici, e le fruizioni dei permessi per gravi eventi.

Dovrà essere previsto e normato il diritto alla "disconnessione" anche in relazione all'introduzione esponenziale di strumenti tecnologici (*hardware e software*) per garantire il necessario recupero psicofisico del lavoratore e riequilibrio dei tempi di vita.

Particolare attenzione andrà posta sul tema della gestione dei dati personali e per il rispetto della normativa sulla *privacy*.

Occorre, inoltre, effettuare un'analisi approfondita su:

- formazione linguistica per agevolare l'inserimento dei lavoratori e delle lavoratrici stranieri;
- redazione del testo unico contrattuale multilingue;
- formazione specifica, legata ai fabbisogni speciali, derivati da profili di status sociale, momentanei o definitivi, come, ad esempio, al rientro da periodi di prolungata assenza dal luogo di lavoro per aspettative/congedi, tra cui maternità/paternità, e/o lunga malattia;
- nuove e più efficaci soluzioni per la combinazione equilibrata tra formazione e lavoro, in maniera da consentire un ingresso più efficiente dei nuovi assunti in servizio e per garantire a chi già è occupato nel settore un costante adeguamento alle sfide tecniche poste dall'evoluzione della tecnologia;
- congedi per la formazione;
- congedi retribuiti per la malattia figli/e;
- permessi per eventi, cause particolari, per nascita di figlio/a;
- opportunità di cambio mansione "gravosa" per la lavoratrice in occasione di gravidanza;
- regolamentazione nazionale sulla distribuzione e godimento delle ferie;

- fruizione c.d. “solidale” dei permessi;
- adeguamento della contrattazione collettiva, ove necessario, alle disposizioni contenute nella L. 76/2016, al fine di realizzare la parità di trattamento tra matrimonio ed unioni civili per gli istituti contrattuali pertinenti, come previsto dall’art. 1, co. 20, della summenzionata legge;
- concreta ed esigibile possibilità di articolazione a turni favorevoli alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per lavoratori/lavoratrici con figli/e minori, in particolar modo se separati;
- elementi di sostegno in caso di inidoneità definitiva alla mansione, anche con l’intervento di Ebilog;
- gestione del part-time e introduzione dello *Smart Working* da attivarsi, previo accordo sindacale, anche per motivazioni connesse alla cura della persona e della famiglia, alla maternità e alla paternità, allo studio e a particolari esigenze personali che dovessero presentarsi;
- disciplina dei permessi, delle ferie, delle festività, del lavoro notturno etc. in maniera da bilanciare meglio le esigenze dei lavoratori con quelle organizzative delle aziende del settore. L’operazione verrà effettuata avendo riguardo alla giurisprudenza formatasi negli ultimi anni in materia e sempre nel perimetro delle attribuzioni effettivamente devolute alla contrattazione collettiva (si v. su tutti il caso del lavoro festivo).
- diritto al pasto;
- integrazione per i periodi di maternità obbligatoria, facoltativa e anticipata per tutte le lavoratrici del settore;
- aspettative non retribuite per partecipare a progetti di volontariato, cooperazione nazionale ed internazionale, nonché per esigenze legate a particolari motivi familiari anche per i lavoratori e le lavoratrici stranieri;
- ampliamento del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattie particolarmente lunghe e di specifiche patologie ed eventuale integrazione economica del medesimo periodo per tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore;
- fruizione di permessi per lavoratori/lavoratrici disabili e loro familiari;
- azioni positive per le pari opportunità, con una previsione di automatica attivazione della Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, che la renda effettiva ed esecutivo nel più breve tempo possibile;
- rafforzamento e concreta applicazione della legge 125/91 e s.m.i.;
- azioni positive per l’occupazione dei disabili;

- tutela dipendenti vittime di violenza di genere connessa al percorso di protezione ai sensi del D. Lgs. 80 del 15/06/2015 e s.m.i..

BILATERALITÀ

Occorre proseguire nell'azione volta ad una sempre più alta diffusione dell'adesione a Sanilog ed Ebilog e per l'ampliamento delle prestazioni offerte. Ciò anche rafforzando gli interventi volti a garantire l'effettiva obbligatorietà di adesione di tutte le aziende del settore, per una sempre maggiore tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, favorendo l'effettiva partecipazione di tutti i firmatari del sistema contrattuale.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Al fine di rendere sempre più stringente l'impegno per la sicurezza sui luoghi di lavoro si richiede di ampliare la normativa esistente con i seguenti punti:

- elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza e il numero degli Rls;
- la formazione quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, deve prevedere una formazione aggiuntiva e specifica, oltre quella minima imposta dal T.U. Dlgs 81/2008 e s.m.i., per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori/lavoratrici di prima occupazione;
- istituzione del Rls di sito produttivo, ove motivato da seri rischi di interferenza;
- vigilanza sul rispetto delle normative che contemplano i riposi dalla guida.

FORMAZIONE

La formazione, in un settore in un continuo cambiamento come quello del trasporto merci e della logistica, necessita di diventare elemento strutturale all'interno delle imprese.

L'obiettivo deve essere quello di implementare la formazione continua per adeguare le conoscenze ai cambiamenti tecnologici e accrescere le competenze dei lavoratori. Il CCNL deve, inoltre, consentire di certificare la formazione conseguita dal lavoratore in azienda, sia per quanto attiene a quella obbligatoria per legge, che per i percorsi formativi finalizzati al conseguimento trasversale delle competenze.

Andrebbe peraltro proposta la riorganizzazione dell'apporto di lavoro delle risorse con

anzianità di servizio elevata e prossimi al pensionamento, attribuendogli funzioni sempre più ampie di formazione ai meno esperti, nell'ottica di un continuo scambio di competenze "on the job".

Andrà resa esigibile all'interno della contrattazione di II livello la programmazione e la condivisione dei contenuti della formazione, tenuto conto del necessario adeguamento tecnologico attuale e di prospettiva, della necessaria acquisizione di competenze linguistiche e del conseguimento/rinnovo di attestati e abilitazioni professionali.

RESPONSABILITÀ PER DANNI

Occorre ulteriormente favorire il percorso di "conciliazione veloce" già in essere nel vigente CCNL ed esplicitare con più nettezza gli ambiti di applicazione.

È necessaria, inoltre, una complessiva riduzione dell'importo massimale del valore eventualmente da rifondere, nonché la ripartizione delle somme da rimborsare *pro quota* mensile, cioè da distribuire su più mensilità di retribuzione.

Le Parti dovrebbero iniziare una riflessione più approfondita circa l'opportunità di costituire un apposito Fondo per alleggerire, almeno parzialmente, l'oneroso peso dei danni eventualmente prodotti dai lavoratori nell'esercizio delle mansioni contrattuali.

Peraltro, andrebbe discussa l'opportunità, in ottica preventiva, di predisporre specifiche polizze assicurative, finanziate da apposito Fondo, per proteggere gli operatori del settore (in particolare gli autisti) dal rischio di sinistri.

PERSONALE VIAGGIANTE – TRASPORTO MERCI

Il Sindacato è fortemente impegnato nel contrasto ad interventi europei che peggiorino le condizioni di vita e di lavoro del personale viaggiante. Questi interventi, riducendo i tempi di riposo ed ampliando le fasce di attività lavorativa, portano inevitabilmente all'innalzamento dell'incidentalità stradale e all'abbassamento della sicurezza sulle strade per i lavoratori e le lavoratrici, che vi operano a vario titolo (autisti, operai manutentori stradali, polizia stradale, ecc...) e per tutti i cittadini utenti.

Per l'innalzamento della qualità dell'attività lavorativa e per l'affermazione dei diritti del personale viaggiante è necessario combattere in ogni modo il ricorso al distacco transazionale e vincolare, durante il transito in Italia, l'applicazione rigida dei contenuti contrattuali e delle

normative previdenziali e assicurative nazionali al personale proveniente da altre realtà, abbattendo il *dumping* contrattuale e sociale, che comprime sia le condizioni dei lavoratori, che le imprese produttive virtuose. Ciò anche facendo proprie nel CCNL le “Linee Guida” in materia dell’INL.

Questa Organizzazione Sindacale chiede anche un intervento deciso da parte del Governo per promuovere una politica di sviluppo, che contenga misure ed interventi sul complesso del sistema del trasporto merci, al fine di sostenere la buona occupazione e di rilanciare e sviluppare l’intero settore, a partire dalle imprese, che rispettano le regole ed incrementano l’occupazione in Italia.

Per quanto attiene la contrattazione, nel tempo si è registrato uno spostamento importante di risorse verso aree salariali decontribuite. Occorre avviare un’inversione di tendenza per rafforzare, oltre che il salario, l’aspettativa previdenziale del personale viaggiante ed operare, anche congiuntamente alle controparti, per il riconoscimento della condizione usurante della professione. Sul punto, appare opportuno effettuare una ricognizione della contrattazione di 2° livello per evidenziare quali istituti sono tuttora impiegati in maniera inappropriata rispetto alle esigenze di tutela dell’equilibrio vita-lavoro dei lavoratori del settore.

L’attuale CCNL ha operato una prima importante diversificazione tra le varie figure di guida. Ora occorre produrre una concreta valorizzazione delle professionalità, anche in ragione dei titoli e delle competenze possedute.

Il Sindacato ritiene altresì necessario intervenire sul versante della cosiddetta discontinuità. Ormai, e soprattutto in specifici settori (ad es. trasporti in ADR, bisarche, ecc...), i tempi di impegno sono diventati in modo sempre più sostanziale coincidenti con tempi di lavoro effettivo.

Occorre, quindi, trovare un nuovo equilibrio tra salario ed orario di effettiva prestazione.

Particolare attenzione andrà posta relativamente a garantire condizioni confortevoli di permanenza sul mezzo (es: sistema di condizionamento a motore spento, ecc.), nonché chiarire le ulteriori attività a carico dell’autista (sola piccola manutenzione) sollevandolo esplicitamente da responsabilità ed interventi impropri (pulizie contenitori ecc.).

Si dovrà, inoltre, normare l’intervento aziendale per sostenere i costi relativi ai ciclici rinnovi di ADR e CQC.

Per quanto attiene alla figura del *Driver* va confermata la via della valorizzazione professionale, intrapresa dall’attuale contratto, anche alla luce dell’innovazione tecnologia, che ha coinvolto questa professione.

L’intesa del 18 luglio 2018 ha contrattualizzato l’attività del rider; occorrerà ora

consolidare elementi di trattamento (es: copertura costi per mezzo), declinare ulteriormente le specificità della figura, garantire percorsi di formazione adeguata, anche in relazione alla gestione dei dati ed all'utilizzo di tecnologie e incrementare gli standard di sicurezza in considerazione della tipologia specifica di attività. Si tratta di figura disciplinata unicamente dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione che, anche attraverso la contrattazione di 2° livello cui vanno demandate le risposte alle specificità territoriali, sta trovando una efficace regolamentazione e rispondenza alle esigenze di tutela e di trattamento dei lavoratori coinvolti.

Occorre, inoltre, dare coerenza alla clausola sociale anche in questo campo e intervenire regolamentando i tempi, i carichi di lavoro e gli orari dei *Driver*, che, soprattutto lo sviluppo dell'*e-commerce*, sta enormemente stressando. Il tutto confrontando le norme che il Parlamento si appresta ad approvare.

COOPERAZIONE

Il Sindacato ritiene imprescindibile un intervento sostanziale, nell'ambito contrattuale dedicato alla Cooperazione, che vada, seppur rispettando la tipicità del sistema dualista della legge n. 142/2001, nella direzione della completa equiparazione della figura del socio-lavoratore a quella del lavoratore dipendente per tutti gli aspetti inerenti la garanzia di livelli minimi di trattamento, non solo economico.

In particolare occorre:

- mensilizzare la retribuzione e gli istituti contrattuali;
- consolidare l'applicazione contrattuale in caso di malattia e infortunio;
- contrastare il sottoinquadramento;
- affermare regole comuni per soci-lavoratori e lavoratori dipendenti in ordine all'orario di lavoro;
- prevedere regole più rigide per il controllo dell'effettiva partecipazione alle scelte decisionali societarie.

Il CCNL dovrà, inoltre, proseguire nella riorganizzazione dei tempi di permanenza nei livelli più bassi della declaratoria, in maniera da rendere più proporzionale l'evoluzione della posizione economica dei lavoratori impegnati nel settore.

DECORRENZA CONTRATTUALE

Il contratto collettivo nazionale ha una durata triennale, sia per la parte normativa che per

la parte economica, e decorrerà dal 1° gennaio 2020 e scadrà il 31 dicembre 2022.

TRATTAMENTI ECONOMICI

Questa Organizzazione Sindacale ritiene necessario intervenire per rivalutare le attuali indennità connesse alla prestazione lavorativa. Non solo reperibilità e trasferta, ma anche festività, sempre più occupate da turni di lavoro e dunque oggetto di costante monetizzazione.

Richiedono inoltre l'estensione del diritto al pasto con mensa o mediante ticket sostitutivo per tutti i lavoratori e le lavoratrici e i soci/e-lavoratori/trici del settore, per prestazioni giornaliere uguali/superiori a 4h.

AUMENTO CONTRATTUALE

Il contratto nazionale ha la funzione di tutela ed incremento del reddito dei lavoratori. Per il triennio a venire (1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022) questa Organizzazione Sindacale richiede un aumento adeguato al mantenimento del potere di acquisto del salario dei lavoratori, nonché coerente con lo sviluppo economico del settore, anche in termini di produttività e di incremento dei volumi complessivi.