



FILT-CGIL



PIATTAFORMA RINNOVO CCNL

*AGENZIE MARITTIME E RACCOMANDATARIE, AGENZIE AEREE E MEDIATORI
MARITTIMI*



2015 – 2017

Premessa

Il rinnovo del CCNL vuole essere l'occasione per uno sviluppo strutturale del settore, attraverso la definizione di regole contrattuali che meglio tutelino le condizioni dei lavoratori, qualificano il lavoro e rispondano a modelli organizzativi atti a garantire maggiore efficienza e qualità all'interno del processo produttivo alla luce di un panorama europeo e nazionale in continua evoluzione.

Nel momento in cui parliamo di trasporto merci, ci riferiamo a tutta la filiera della logistica integrata in cui una parte fondamentale e preponderante di questa canalizzazione del prodotto viene svolta da compagnie di shipping, attraverso agenzie marittime che curano molto spesso l'intero processo, e da mediatori marittimi che provvedono al noleggio di navi atte al trasporto dei beni (secchi, liquidi e gassosi).

Si è inoltre assistito alla tendenza ad una concentrazione del mercato da parte delle compagnie di shipping e dei terminalisti, che ha reso ancora maggiormente manifesto l'obiettivo delle compagnie di riuscire a controllare costi ed efficacia delle componenti del percorso logistico integrato per riuscire ad assicurare ai propri clienti un servizio a costi competitivi ed affidabile. Contemporaneamente si segnala il medesimo atteggiamento dei terminalisti portuali, dove i grandi operatori modellano il proprio atteggiamento in relazione al contesto sociale e giuridico / amministrativo locale

Traspare pertanto uno scenario in profonda mutazione specialmente in un contesto dove le compagnie hanno per lo più una consistenza internazionale, surrogata dall'agenzia nazionale, e i mediatori marittimi (brokers) hanno per la maggior parte di origine italiana.

In questo contesto l'Italia, in quanto punto di origine e di destinazione rilevante nel quadro del network internazionale delle reti Ten T, deve essere in grado di reggere le sfide sempre più estreme poste in essere dal mercato salvaguardando allo stesso tempo i trattamenti economici e normativi che regolano le condizioni dei lavoratori.

In tale contesto il CCNL, anche come fonte di condivisione di regole comuni, deve poter creare il presupposto per un continuo miglioramento della condizione di impresa e della condizione del lavoro, l'opportunità di una sintesi comune di intenti, che svolga la funzione di volano per la crescita del settore.

Si richiede pertanto quanto segue:

Relazioni Industriali e contrattazione di 2° livello

La gestione delle Relazioni Sindacali comprende l'insieme dei processi che concorrono a regolare i rapporti tra l'impresa e le organizzazioni sindacali e deve essere finalizzato a contemperare l'interesse dei

dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficienza e efficacia dell'attività dell'impresa.

Le relazioni tra le parti devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi organizzativi, sugli obiettivi industriali, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione, sull'andamento occupazionale e la qualità del lavoro.

In particolare va rafforzata la previsione contrattuale di un coinvolgimento del sindacato, attraverso gli incontri periodici di informazione e consultazione sull'andamento delle aziende e del settore in generale, incontri, previsti non solo dallo stesso CCNL, ma dalla normativa specifica europea e nazionale, tesi ad incrementare le relazioni tra le Parti ad ogni livello, con l'intento di ampliare la contrattazione di secondo livello, fonte primaria di recupero delle specifiche esigenze di flessibilità, qualità e premialità, condizione essenziale per lo sviluppo dell'impresa.

A tal fine, proprio con l'obiettivo di favorire la contrattazione economica di 2° livello, va trasformata la previsione di cui all'articolo 47 del vigente CCNL, attraverso l'elevazione del valore dell'elemento minimo di garanzia da corrispondere a tutti i lavoratori per i quali non è stata effettuata la contrattazione di 2° livello (4,5%).

Welfare aziendale /conciliazione dei tempi di vita e di lavoro / pari opportunità

Nello specifico, occorre rafforzare quanto previsto nell'art. 3 del CCNL (Pari opportunità) ovvero introdurre particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita del genitore, entro i primi tre anni di vita del bambino e la definizione di una percentuale minima di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, da concedersi in funzione dell'organico aziendale, per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino, ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno.

Nell'ottica del miglioramento del welfare contrattuale occorre prevedere un monte ore di permessi per il sostenimento di esami universitari e per documentati esami clinici, visite ed interventi specialistici oltre ad un rafforzamento dell'esigibilità dell'art. 9 co. 29 del CCNL.

Si richiede inoltre la fruibilità dei permessi ed Ex Festività anche mezza ore e rendere obbligatoria la fruizione delle otto ore totali del 24 e 31 dicembre.

Bisogna rendere esigibile all'interno del CCNL la previsione normativa, ex Art.1, comma 339 della Legge n.228/2012, che riconosce il diritto per la lavoratrici e per il lavoratore a fruire dei congedi parentali (ex art.32 Dlgs. 151/2001) anche ad ore.

Ferie

Rafforzare il ruolo della contrattazione aziendale in caso di controversie nella turnazione/fruizione delle ferie al fine di trovare una soluzione di comune soddisfazione.

Elemento di valorizzazione/Premio Esperienza

Si ritiene necessario introdurre degli elementi di premialità per quelle funzioni specifiche, anche trasversali e di alta specializzazione, spesso coincidenti con un'anzianità aziendale superiore ai 18 anni, strategiche per l'impresa e pertanto da rivalutare anche da un punto di vista salariale

Classificazione del personale

Vanno verificati gli attuali profili professionali e nel caso aggiornare anche i profili professionali dell'apprendistato

Trasferte

Aumentare la diaria a euro 30,00 nei casi in cui la missione comporti una permanenza fuori dalla sede di lavoro superiore alle 6 ore.

Infortunio sul lavoro

Prevedere in caso di infortunio sul lavoro la corresponsione del 100% della retribuzione di fatto sino a guarigione clinica.

Ambiente di Lavoro e Sicurezza del Lavoro

In relazione alla sempre maggiore articolazione delle norme e all'importanza che deve avere la sicurezza sui luoghi di lavoro, si richiede di elevare il numero delle ore annue a disposizione di ogni singolo rappresentante per la sicurezza con la seguente modulazione:

24 ore nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti;

40 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;

60 ore nelle aziende o unità produttive che occupano da 15 a 200 dipendenti;

Considerando la formazione sulla sicurezza quale elemento imprescindibile per ridurre gli infortuni e le malattie professionali nel settore, vanno individuati nel CCNL dei livelli formativi di approfondimento, maggiori rispetto ai limiti di legge in materia, da introdursi per le diverse figure e, in particolare, per i lavoratori di prima occupazione, con possibilità di integrazione in relazione ai rischi specifici nel secondo livello di contrattazione.

Introdurre formazione specifica per gli RLS sullo stress lavoro correlato in attuazione dell'art 28 Dlgs 81/08.

Retribuzione contrattuale

Il CCNL, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

In questo quadro, il rinnovo deve prevedere un aumento tale da garantire il pieno recupero del potere d'acquisto del salario per il triennio di riferimento (01/01/2015 – 31/12/2017).

Sempre in quest'ottica e per il raggiungimento di tale obiettivo, va inoltre introdotta una norma dove si specifichi che, in nessun caso l'aumento contrattuale o l'incremento di qualsiasi istituto, previsto dalla contrattazione collettiva, possa essere compensato da un riassorbimento del superminimo individuale (cosiddetto ad personam).

Si richiede inoltre un adeguamento generalizzato e la rivalutazione del valore economico delle indennità.

Trasferimenti

Il trasferimento del personale deve essere giustificato dall'azienda e rispondere ad oggettive necessità tecnico-organizzative ed avvenire solo in assenza di soluzioni alternative al trasferimento stesso.

Dovrà essere inoltre previsto un aumento dell'indennizzo per il trasferimento del dipendente e/o del suo nucleo familiare.

Occorre pertanto rafforzare il sistema di consultazione sindacale qualora si verifichi un trasferimento collettivo e prevedere meccanismi di ricollocazione per i lavoratori che non dovessero accettare il trasferimento.