



Segreterie Nazionali

Piattaforma per il Rinnovo del CCNL “Dei lavoratori dei porti”

25 giugno 2012

Premessa

Il rinnovo del CCNL si colloca in un momento cruciale per l'economia internazionale caratterizzato da grandi modifiche delle strategie di mercato e segnato dalla recente crisi del 2009.

In questa condizione, la globalizzazione dei mercati, la concentrazione dei traffici nelle mani di pochi operatori, il problema delle "dimensioni" e della massa critica degli stessi, calati in un contesto di crisi che ha pesantemente investito l'Europa e l'Italia, devono indurre nuove e più profonde riflessioni.

Le attuali condizioni di mercato e la difficile congiuntura economica richiedono una nuova attenzione strategica al settore che necessita di un rilancio, di nuovi impulsi, e di un'attenta riflessione dopo la fase vissuta attraverso l'emanazione della Legge 84/94.

La portualità italiana, deve essere in grado di reggere le sfide sempre più estreme poste in essere dal mercato, pena la sua definitiva marginalizzazione nel sistema internazionale dei percorsi logistici integrati, e salvaguardare allo stesso tempo i trattamenti economici e normativi che regolano le condizioni dei lavoratori.

Il ccnl dei lavoratori e delle lavoratrici dei porti si è dimostrato uno strumento fondamentale di regolamentazione del lavoro, per questo il suo rinnovo non solo è una necessità per il lavoro e le imprese stesse, ma anche una priorità per rispondere alla grave crisi con regole omogenee e condivise.

A questo fine il ccnl è uno strumento per garantire:

- la tutela del reddito dei lavoratori in un quadro di incertezza inflazionistica;
- il consolidamento d'impresе strutturate, che hanno fatto della qualità l'arma vincente della sfida per la competizione e per evitare una concorrenza distruttiva che si sviluppi principalmente sul costo del lavoro con ripercussioni molto negative per il lavoro;
- la qualità del servizio prestato e, soprattutto, per la sicurezza.

Il rinnovo contrattuale deve pertanto essere calibrato per andare ad agire su una realtà in continua evoluzione e deve inoltre dimostrarsi un'occasione ed una opportunità di adeguamento alle nuove esigenze del lavoro.

Confermare nei fatti la specificità del lavoro nei porti, anche alla luce delle nuove normative di regolamentazione del mercato del lavoro, della formazione professionale, aggiornamento degli istituti contrattuali e retributivi, della salute e sicurezza del lavoro, del welfare contrattuale e del sistema della rappresentatività e delle relazioni industriali.

Con il rinnovo del CCNL ci proponiamo quindi di proseguire il percorso già avviato con i precedenti contratti, volto a consolidare le regole e le tutele specifiche del lavoro in porto, aumentare le tenuta del sistema, lo sviluppo delle imprese con un sempre maggior coinvolgimento dei lavoratori sulle scelte di natura organizzativa.

Si richiede pertanto quanto segue.

Relazioni sindacali, 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 ed è finalizzato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale, con la prerogativa di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficienza e efficacia dell'attività dell'impresa. Con il presente rinnovo si intende pertanto confermare l'importanza della contrattazione di secondo livello che, nel rispetto del ccnl come ribadito nelle dichiarazioni congiunte tra le parti del 22 giugno 2011 e 16 febbraio 2012, nel limite delle materie ad essa demandate, può rispondere alle esigenze di tutela del lavoro nelle singole imprese, anche dando corso alle novità introdotte dagli accordi del 28 giugno e 21 settembre 2011. 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 aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro.

Si intende inoltre demandare alla contrattazione di secondo livello ulteriori materie quali la definizione del trattamento di trasferta, eventuali nuove indennità, la corretta applicazione dell'orario di lavoro nel pieno rispetto di quanto definito dal ccnl.

Welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, orari di lavoro, lavoro straordinario

Occorre meglio conciliare le norme contrattuali che regolamentano le esigenze sociali, sanitarie e familiari delle lavoratrici e dei lavoratori e le esigenze organizzative dell'azienda.

In questa ottica è opportuno oggi prevedere un rafforzamento del welfare aziendale che consenta di contemperare i tempi di vita e di lavoro. In tale ottica 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.

Allo stesso scopo si richiede un giorno di permesso retribuito per nascita del figlio.

La regolamentazione degli orari e del lavoro supplementare e straordinario deve essere finalizzata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e oggetto di contrattazione per essere correlata alle esigenze produttive.

Pertanto le modalità con cui si fa ricorso alla flessibilità, al lavoro supplementare e straordinario la determinazione dei tempi di preavviso la durata minima della programmazione della turnistica e l'uso dell'orario promiscuo dei turni devono essere meglio precisate e soggette a contrattazione collettiva tra le parti.

Assistenza sanitaria

Essendo trascorso un congruo periodo di applicazione dell'assistenza sanitaria integrativa è opportuno verificare la sua attuazione, il suo incremento onde aumentarne le prestazioni,

Previdenza complementare

Si richiede un aumento di un punto percentuale della contribuzione a carico aziendale da destinare al secondo pilastro previdenziale.

Mercato del lavoro

Il vigente contratto di lavoro ha determinato una efficace regolamentazione del mercato del lavoro, nel rispetto della specialità del lavoro portuale come regolamentato dalla legge 84/94.

Al momento della presentazione di questa piattaforma, il quadro legislativo, che regola la materia non è ancora definito, salvo l'apprendistato, per cui nel ribadire la particolarità del mercato del lavoro nei porti, ogni norma contrattuale deve confermare la specificità del lavoro portuale.

Sicurezza e igiene del lavoro

Nei porti il fattore umano è fondamentale per garantire la sicurezza nel lavoro e nelle operazioni e servizi portuali. Ciò vale tanto più nella presente situazione, dove la pressione concorrenziale e le esigenze logistiche aumentano la rapidità e la complessità delle operazioni, e quindi i rischi di sicurezza per i lavoratori. Inoltre nei porti interagiscono più soggetti impegnati in attività pericolose in spazi ridotti, a bordo o a terra, rendendo maggiore il rischio per la sicurezza e la vita delle persone, rischio che aumenta se tali attività sono svolte da soggetti poco professionalizzati e privi delle basilari conoscenze inerenti alla sicurezza.

Andrebbe quindi prevista:

- ai fini di ridurre le interferenze fra le diverse imprese ed allo scopo di garantire la sicurezza nel lavoro, che le operazioni di imbarco e sbarco, siano svolte esclusivamente da personale alle dirette dipendenze delle imprese autorizzate, integrato dal personale appartenente alle imprese o agenzie fornitrici di lavoro di cui alla legge 84/94;
- un miglioramento della formazione alla sicurezza obbligatoria ed il rilascio di titoli abilitativi per svolgere il lavoro portuale.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS e RLSS) dovrebbero essere messi in condizione di svolgere al meglio la loro funzione per questo è necessario che abbiano maggiore formazione, nel contempo sarebbe necessario integrare ed estendere le forme di accesso ai dati e la fattiva partecipazione ai processi di misurazione dei rischi ed ai sopralluoghi delle autorità vigilanti.

Formazione professionale

Nei porti le esigenze operative, la complessità delle operazioni, i ritmi di lavoro, la qualità e l'efficienza del servizio richiedono un'alta professionalità dei lavoratori. Una scarsa professionalità non solo mette a rischio l'efficacia e la qualità delle operazioni portuali, ma può determinare un

progressivo decremento della professionalità esistente, occorre quindi prevedere un'attività formativa che imponga precisi standard professionali incentrati su una formazione d'inserimento e continua. La formazione d'inserimento dovrebbe essere obbligatoria e certificata .

La formazione continua dovrebbe essere articolata in maniera tale da garantire al lavoratore la giusta collocazione nel ciclo produttivo dell'azienda/ente per tutta la durata della sua attività lavorativa.

Essendo una elevata professionalità dei lavoratori, interesse generale del porto, le risorse economiche possono essere individuate attraverso l'utilizzazione di risorse esterne, regionali, nazionali e comunitarie o con l'utilizzo dei fondi interprofessionali e integrate dall'impresa .

Provvedimenti disciplinari

A seguito delle modifiche introdotte dalla Legge 183/ 10 occorre individuare misure atte a favorire la composizione stragiudiziale delle controversie. Occorre pertanto introdurre una norma che manlevi il lavoratore delle spese arbitrali qualora vinca il ricorso in sede arbitrale.

All'uopo si richiede inoltre di meglio precisare le procedure i tempi della procedura e le forme di provvedimenti.

Retribuzione contrattuale

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

In questo quadro al fine della tutela del potere d'acquisto della retribuzione, e considerate le possibili modifiche legislative che rischiano di incrementare i livelli inflattivi, si richiede un incremento della paga conglobata. Il contratto dovrà avere una durata triennale, sia economica che normativa, in questo contesto, rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti indici certi di recupero. Occorre inoltre vincolare in maniera dettagliata la tempistica dei rinnovi del CCNL onde evitare periodi di vacanza contrattuale prolungati e strumenti quali l'"una tantum" che notoriamente non hanno restituito ai lavoratori quanto perso durante le eventuali prolungate fasi negoziali.

Decorrenza e durata

Durata triennale dal 1°Gennaio 2013 al 31 Dicembre 2015

Argomenti in rivisitazione istituti contrattuali

Al fine di armonizzare i contenuti del CCNL con la normativa vigente sono da rivisitare o introdurre alcune materie.

Il Ccnl, inoltre, richiede modifiche, aggiustamenti e variazioni d'alcune sue parti che necessitano di aggiornamenti, hanno evidenziato incertezze applicative, oppure sono inadeguate rispetto a nuove normative. Tali interventi non comportano incrementi di costi se non in modo limitatati e circoscritto ad alcuni casi.

Allegato: Indice degli aggiornamenti tecnici del contratto

sezione 1 – disciplina del rapporto di lavoro: vanno aggiornati gli articoli riguardanti le: campo di applicazione (art 1), assunzioni (art. 2), periodo di prova (art. 3), classificazione del personale (art. 4), quadri delle imprese (art. 4.1.1), ferie dipendenti imprese nota averbale (art.11);

sezione 2 – corresponsione della retribuzione (art.19)

sezione 3 - malattie, infortuni, assenze e permessi: vanno aggiornati gli articoli riguardanti, trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro (art. 21), congedo matrimoniale (art. 23) maternità paternità (art. 24), donatori sangue (art.30);

sezione 4 – doveri del lavoratore; provvedimenti disciplinari; preavviso: restituzione documenti di lavoro (art. 38);

sezione 5 – sistema di relazioni sindacali: ente bilaterale (art 40), rappresentanze sindacali unitarie (art. 42), permessi sindacali (art.43), contributi sindacali (46), codice di autoregolamentazione.... (art. 49);

sezione 6 – mensa (art. 53)

sezione 7 – trasferimenti, trasferte, cessazione attività (art. 55), trasferimento, fallimento e cessazione dell'azienda (art. 57);

sezione 8 – ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro: va aggiornato l'articolo riguardante ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro (art. 58), indumenti di lavoro (art. 58 bis);