



SEGRETERIE NAZIONALI

Roma, 23 luglio.2008

Spettabili

ASSITERMINAL
Via Felice Romani, 8
16122 GENOVA

ASSOLOGISTICA
Via Cornalia, 19
20124 MILANO

ASSOPORTI
Corso Rinascimento, 24
00186 ROMA

FISE-UNIPORT
Via del Poggio Laurentino, 11
00144 ROMA-EUR

Oggetto: disdetta CCNL dei lavoratori dei porti

Egregi Signori,

con la presente diamo formale disdetta del contratto de quo, scadente il 31.12.2008, come da art. 74 dello stesso, rimanendo intesa la sua validità fino a rinnovo avvenuto.

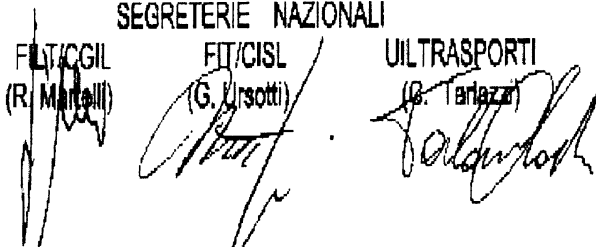
Alleghiamo il testo della piattaforma di rinnovo, come approvata dalla Assemblea nazionale dei Quadri e Delegati, e formuliamo la richiesta di iniziare il confronto di merito, a partire dalla presentazione della stessa, martedì 16 settembre.

Rimaniamo pertanto in attesa di una Vostra convocazione congiunta in tempi utili per consentirci l'organizzazione della presenza delle nostre delegazioni.

Distinti saluti.

SEGRETERIE NAZIONALI

FILTCGIL (R. Martelli)	FIT/CISL (G. Ursotti)	UILTRASPORTI (B. Tarlazzi)
---------------------------	--------------------------	-------------------------------





SEGRETERIE NAZIONALI

Piattaforma per il rinnovo del CCNL lavoratori dei Porti
approvata dalla Assemblea Nazionale
dei Quadri e dei Delegati
Chianciano, 21-22 luglio 2008

Premessa

La normativa portuale - se pure in alcuni casi ha contribuito al rilancio dei porti -, così come si è delineata e applicata, ha affermato una competizione tra gli stessi, nonché tra le imprese, incentrata sulla concorrenza basata sulla segmentazione del ciclo delle operazioni portuali; di conseguenza si è prodotto un profondo e radicale mutamento, nell'equilibrio tra lavoro ed imprese, programmazione e mercato, cooperazione e competizione, regole e diritti; questa strada ha portato ad una frammentazione delle imprese, ad una minore efficienza dei porti e a un lavoro meno sicuro.

Occorre pertanto invertire questa tendenza, ricercando l'efficienza dei porti attraverso una programmazione nazionale che superi la sola logica di competizione tra scali e all'interno di essi.

È necessario poi un rigoroso governo, nei confronti di tutti i soggetti che determinano la catena logistica interna al porto, attraverso gli atti autorizzativi, specialmente sul versante del

mercato delle imprese che operano nei porti, prevedendo per loro precisi vincoli sia nei rapporti tra di esse e in relazione alle scelte strategiche commerciali, di crescita e di sviluppo, nonché di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Sulla tutela e valorizzazione del lavoro va riconfermata la logica di un modello che salvaguardi l'omogeneità dei trattamenti economici e normativi che regolano le condizioni fra i lavoratori operanti nei porti.

In questo quadro il contratto dei lavoratori dei porti ha svolto una funzione sostanziale, dando certezza nella regolamentazione del lavoro, ed ha contribuito a ridurre drasticamente trattamenti differenziati che possono influenzare negativamente il sistema portuale stesso.

Il contratto è diventato punto di riferimento importante per l'evolversi dei porti, dei lavoratori e delle imprese, superando una logica contrattuale riferita esclusivamente alle diverse organizzazioni di rappresentanza.

In ogni porto e tra tutti i porti i soggetti che vi operano, Autorità Portuali, imprese che svolgono attività portuali, Terminalisti, Imprese che svolgono servizi portuali, Pool e Agenzia ex art.17, indipendentemente dalla loro funzione e ruolo, sono da ricondurre ad un unico sistema che deve rispondere ad un interesse generale; anche per questo il legislatore ha previsto che il contratto dei lavoratori dei porti sia contratto di «riferimento».

Con la Legge 24 dicembre 2007, n. 247 si prevede che per ottenere le autorizzazioni o concessioni necessarie per svolgere l'attività nei porti, le imprese devono garantire «un trattamento normativo ed economico minimo inderogabile» a tutti i lavoratori,

«non inferiore» a quello previsto dal contratto collettivo nazionale dei lavoratori dei porti stipulato dai sindacati di categoria.

In questo modo si è dato certezza di disciplina al lavoro nei porti, che non può essere lasciato senza regole perché pericoloso e d'importanza generale; nel contempo si è salvaguardata la sana concorrenza, impedendo che siano avvantaggiate “imprese” che sfruttano i dipendenti.

Occorre quindi che sia data completa applicazione a questa norma legislativa a prescindere dalla natura giuridica e associativa delle imprese.

Oggi, alla scadenza del Contratto dei lavoratori dei porti, il giudizio è sostanzialmente positivo e di conseguenza se ne riconferma la validità.

Lo strumento contrattuale agisce e si adegua ad una realtà in continua evoluzione; il rinnovo contrattuale è quindi occasione e opportunità d'adeguamento alle nuove esigenze del lavoro nei porti anche alla luce delle nuove normative di regolamentazione, della formazione professionale, degli istituti contrattuali e retributivi, della salute e sicurezza del lavoro che sono le priorità da affrontare.

Retribuzione

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 del miglioramento del potere d'acquisto della retribuzione, vanno superati gli attuali parametri dell'inflazione programmata dal Governo, prendendo a riferimento l'inflazione realisticamente prevedibile maggiormente ancorata al reale aumento dei prezzi dei beni di largo consumo.

Su questa base si richiede un incremento del minimo conglobato pari a 200,00 euro al 4° livello.

In questo contesto si propone il superamento del biennio economico con la fissazione della durata triennale, sia economica che normativa, del contratto nazionale.

Rispetto al realizzarsi di eventuali differenziali inflazionistici vanno definiti meccanismi certi di recupero.

La decorrenza retributiva deve avere effetto dalla scadenza del contratto vigente e la trattativa per il suo rinnovo deve iniziare al più tardi entro il mese di settembre 2008.

La contrattazione di 2° livello deve svilupparsi a partire da una quota retributiva fissata dal contratto nazionale, erogata ai lavoratori dipendenti di imprese presso le quali tale livello di contrattazione non sia esercitato.

Va inoltre rivisto il divisore orario convenzionale in rapporto all'orario di lavoro.

Relazioni sindacali

Le relazioni tra le parti devono tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulle esternalizzazioni, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro.

Le relazioni sindacali devono articolarsi su diverse fasi che prevedano un livello di informazione preventiva, consultazione e verifica, contrattazione in base alle diverse e specifiche tematiche.

Occorre poi definire un quadro preciso di riferimento della contrattazione collettiva, con particolare attenzione al rapporto tra contratto nazionale e contratto aziendale.

Il quadro di riferimento normativo ed economico del CCNL non deve essere soggetto a modifiche da parte della contrattazione aziendale se non per le parti espressamente demandate.

La crescente incidenza dell'economia e delle norme europee e internazionali richiedono strumenti di intervento e governo che vanno oltre la dimensione nazionale; in particolare va promossa la istituzione dei CAE.

Nell'ambito di migliori relazioni sindacali occorre prevedere un adeguamento dei permessi sindacali ai rappresentanti dei lavoratori tali da consentire la partecipazione ai confronti aziendali e ai comitati di igiene e sicurezza, ai comitati portuali e alle commissioni consultive.

Le relazioni bilaterali sono uno strumento importante al servizio della contrattazione e vanno rafforzate e qualificate, attraverso un miglioramento del welfare contrattuale, della previdenza complementare, fermo restando la loro natura integrativa.

Orario di lavoro

La regolamentazione degli orari deve essere finalizzata alla tutela dalla 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, la determinazione dei tempi di preavviso in assenza di programmazione della turnistica e l'uso dell'orario promiscuo devono essere soggette a contrattazione collettiva tra le parti.

Occorre inoltre regolamentare la settimana prestazione lavorativa, prevedendo tempi certi e ravvicinati di riposo compensativo, fermo restando la corresponsione della maggiorazione per lavoro straordinario. Pertanto la giornata destinata al riposo settimanale è considerata festiva; in caso di prestazione richiesta in questa giornata vanno corrisposte le ore prestate più le maggiorazioni per lavoro straordinario festivo più il riposo compensativo.

E' opportuno, inoltre, regolare il ricorso al sistema di reperibilità per alcune mansioni speciali (manutenzione, area EDP, ispettori portuali), determinandone le modalità e l'indennità, la durata del riposo minimo giornaliero e tempi di recupero del riposo compensativo.

Vanno aggiornate alcune indennità per lavoro straordinario per i dipendenti delle imprese e delle Autorità Portuali

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. Comunque si rendono necessari alcuni miglioramenti anche in base alla recente legge n. 247/07.

Il contratto di lavoro subordinato di regola dovrebbe essere a tempo indeterminato; le eventuali assunzioni con rapporti di lavoro flessibili dovrebbero avvenire in un quadro di equilibrio occupazionale complessivo del porto e della specialità del lavoro portuale ed essere oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali.

In particolare occorre aggiornare le normative riguardanti il contratto a termine, l'apprendistato; ai fini di assicurare la stabilità occupazionale e un uso del lavoro a tempo parziale che meglio concili i tempi di vita e dedicati alla famiglia con i tempi di attività lavorativa.

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 maggiori agibilità e formazione. Nel contempo sarebbe necessario integrare ed estendere le attribuzioni, previste dalla legge 81/08, in particolare le forme di accesso ai dati e la fattiva partecipazione ai processi di misurazione dei rischi ed ai sopralluoghi delle autorità vigilanti.

Allo scopo di sviluppare la partecipazione sui temi della sicurezza occorre prevedere un monte ore di permesso per svolgere assemblee dei lavoratori dedicate ai temi della sicurezza e salute del lavoro.

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.

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.

Lavoro usurante/gravoso;
inidoneità temporanea o permanente al lavoro

Il lavoro portuale di fatto è usurante per l'impegno psicofisico e stressante a cui è soggetto, condizionato da ambienti particolarmente disagiati, sottoposto a ritmi intensi e permanenti, da turni di lavoro notturno, soggetto a lavori manuali particolarmente faticosi a contatto con merci che richiedono il continuo utilizzo di DPI speciali e una costante interferenza e uso di mezzi meccanici

Questo rende necessario un intervento normativo che determini una riduzione dell'esposizione al lavoro usurante/gravoso, sia nell'arco della vita lavorativa che durante l'attività stessa. Vanno pertanto individuate le principali mansioni usuranti e previsto un intervento nei confronti del Governo per un loro riconoscimento ai fini pensionistici.

I lavoratori divenuti inidonei alle mansioni a cui erano adibiti dovrebbero essere ricollocati in attività/mansioni compatibili al loro stato di salute, conservando la retribuzione e la qualifica di provenienza. Nell'ambito del porto dovrebbero essere previste forme di sostegno.

Istituti contrattuali

Il Ccnl, inoltre, richiede modifiche, aggiustamenti e variazioni d'alcune sue parti che hanno evidenziato incertezze applicative oppure sono inadeguate rispetto a nuove normative. Vanno inoltre meglio definite e classificate specifiche mansioni professionali, nonché l'inserimento di mansioni attualmente non previste.