



Roma, 13 Settembre 2017

Si è svolto oggi l'attivo nazionale di Filt Fit Uilt per discutere delle Linee guida presentate dalle segreterie nazionali per il rinnovo del contratto nazionale del settore marittimo in scadenza al 31.12.2017.

La presenza di molti territori ed il dibattito con numerosi interventi hanno condiviso l'impostazione delle Linee guida impegnandosi da subito ad avviare una consultazione assembleare che dovrà concludersi agli inizi di ottobre.

E' stata confermata l'importanza di questo rinnovo avendo l'obiettivo di non avere i tempi lunghi che avevano segnato il precedente contratto nazionale.

Gli interventi hanno segnato oltre ad una condivisione un forte sentimento unitario essenziale non solo nelle assemblee ma soprattutto durante tutto l'iter contrattuale.

La recente esperienza sui corsi direttivi ha infatti confermato che solo questa azione unitaria è stata in grado di far modificare decisioni che erano già state assunte.

Da subito verranno costituiti dei gruppi di lavoro finalizzati a trasferire gli impegni delle Linee guida in una piattaforma organica.

L'attivo dopo il dibattito ha votato alla unanimità le Linee guida rimandando a dopo le assemblee una valutazione conclusiva.

SEGRETERIE NAZIONALI

FILT CGIL

FIT CISL

UIL TRASPORTI



LINEE GUIDA
PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
SETTORE MARITTIMO
2018 / 2020

Premessa

Di fronte ad uno scenario economico in forte evoluzione, sempre più competitivo e globalizzato, il rinnovo del CCNL del settore marittimo rappresenta l'unico ed indispensabile baluardo alla deregolamentazione del comparto ed all'esigenza di una risposta concreta per la difesa delle tutele e dei diritti del lavoro marittimo.

Chiaramente in questo contesto l'obiettivo di assicurare regole certe per garantire sicurezza, sostenibilità, efficienza del trasporto marittimo può essere raggiunto soprattutto con la sottoscrizione ed il mantenimento di un contratto unico di settore.

Un CCNL che dovrà prevedere, oltre a garantire stabili livelli di occupazione, salariali e normativi, anche la Clausola Sociale in riferimento ai processi che vedano il transito da una società ad altra di concessioni, di convenzioni per la continuità territoriale oppure per dismissioni/acquisizioni.

Un CCNL che dovrà rinnovarsi in tempi brevi, rispettando i termini dell'attuale scadenza.

In sintesi il CCNL che ci appresteremo a rinnovare dovrà porsi alcuni obiettivi tra i quali:

- Contratto Unico del settore con scadenza triennale (2018 -2020);
- un modello più efficiente ed efficace di relazioni sindacali da sviluppare anche attraverso la definizione di agibilità al servizio della Rappresentanza Sindacale Aziendale/R.S.U. e R.L.S.;
- stabilizzazione del rapporto di lavoro a Tempo Indeterminato dell'organico aziendale;
- aggiornamento delle tabelle equipaggio nel rispetto dei carichi di lavoro coerenti con le normative vigenti nazionali ed internazionali;
- definire i periodi di imbarco, periodi di lavoro/permanenza a bordo, in relazione al servizio a cui sono adibite le unità navali;
- verifica dell'accordo relativo all'imbarco degli allievi;
- semplificazione/integrazione delle sezioni contrattuali nell'ambito del CCNL unico di settore;
- adeguamento dei contenuti normativi e retributivi relativamente alla sezione contrattuale n. 13 (Non Doms);
- divisore orario e incremento delle maggiorazioni per lavoro in orario straordinario;
- adeguamento delle procedure contributive del personale amministrativo /impiegatizio per la malattia;
- copertura finanziaria dei corsi e degli aggiornamenti;
- definizione di norme sul vitto di bordo;
- salute e sicurezza del lavoro
- welfare aziendale;
- lavori usuranti: avviso comune tra le parti stipulanti il CCNL;
- incremento retributivo tabellare.

Di seguito, in estrema sintesi, una breve illustrazione e commento dei punti sopra indicati.

Contratto unico e scadenza

Si riconferma l'esperienza già precedentemente concordata del Contratto unico del settore marittimo come unico contenitore delle varie specificità regolate da singole sezioni.

Quanto sopra a garanzia e difesa dei lavoratori marittimi, delle loro singole tutele e dei relativi diritti, in un ambito di lavoro fortemente liberalizzato e globalizzato.

Un contratto con una durata triennale (2018-2020), da rinnovarsi nei tempi previsti dall'attuale scadenza.

Relazioni sindacali

Nel quadro delle previsioni indicate dagli accordi interconfederali, gli assetti devono essere definiti e sviluppati su due livelli:

il primo livello che svolge il ruolo centrale nella regolazione dei rapporti in stretta connessione con la normativa prevista in materia ed il secondo livello che disciplina le materie delegate, in tutto o in parte, al primo livello.

Occorre individuare forme di partecipazione dei lavoratori esigibili ed improntate a principi di informazione, consultazione e verifica anche per divulgare le intese raggiunte.

E' opportuno individuare forme di rappresentanza e rappresentatività in linea con quanto convenuto con i protocolli interconfederali siglati tra le parti in modo da poter dare una maggior forza al coinvolgimento del sindacato e dei lavoratori sia nelle scelte organizzative che nei riflessi sul lavoro che tutto ciò potrebbe determinare.

Stabilizzazione del rapporto di lavoro

In linea con la normativa vigente occorre riposizionare il rapporto di lavoro nel settore marittimo.

Dopo aver definito nel CCNL vigente lo strumento dell'Organico Aziendale, inteso come personale stabile alle dipendenze della società, risulta quanto meno obsoleto continuare a porre una differenza tra personale marittimo in CRL (Continuità rapporto di lavoro) e personale marittimo in (TP) Turno Particolare.

Serve pertanto confermare un unico rapporto di lavoro stabile a bordo anche per dare un segnale di inversione di tendenza allo stato di continua precarietà lavorativa, salariale e di difficoltà occupazionale.

Tabelle e periodi di imbarco

Appare necessaria una differenziazione tra le tabelle di esercizio e le tabelle minime di Sicurezza, rilasciate dalle Autorità marittime.

Debita considerazione meritano i diversi ruoli dei soggetti titolati alla loro definizione ed alle distinte funzioni degli strumenti stessi: il primo ha un carattere negoziale mentre il secondo ha un ruolo tecnico e Istituzionale in quanto responsabile di garantire la sicurezza a bordo.

Su questo delicato argomento si ritiene necessario sviluppare una politica espansiva relativamente al numero di personale presente a bordo delle navi in modo da migliorare la loro qualità di vita, di salute e di sicurezza.

In egual misura si dovrà incidere anche sulla durata dell'imbarco e adeguandolo alla tipologia del servizio di trasporto interessato.

Allievi Ufficiali, Sottufficiali e Comuni

Le novità normative e l'accordo del 30 luglio 2015 hanno ridefinito il ruolo dell'allievo a bordo delle navi.

In tale contesto ed in relazione alla necessità di definire percorsi atti ad incrociare la domanda con l'offerta di lavoro qualificato a bordo si sono creati i presupposti per indirizzare gli aspiranti ufficiali verso una carriera certa.

Il trend di imbarco degli allievi e il rispetto delle condizioni di apprendimento a bordo saranno opportunamente verificate.

In caso di valutazione positiva sarà presa in considerazione la possibilità di rinnovo dell'accordo in essere la cui indennità sarà incrementata al pari della percentuale che verrà definita sul valore tabellare.

Semplificazione/integrazione sezione n.2 (internazionale) e adeguamento norme e valori retributivi sezione n. 13 (non doms)

In virtù dello scarso utilizzo della sezione n. 2 si ritiene superfluo destinare tempo e risorse ad uno strumento obsoleto.

Appare invece necessario adeguare agli standard internazionali di "miglior favore" l'impianto normativo e retributivo per limitarne l'utilizzo speculativo oltre che utile a favorire anche l'impiego di personale comunitario.

Divisore orario e orario di lavoro Straordinario

Il divisore orario nel settore marittimo, escluso per il rimorchio portuale, è fermo da molti anni a 184, si ritiene dover allineare questo elemento al dato 173 più diffuso nella contrattazione. Appare ormai una "prassi consolidata", nel trasporto marittimo, l'uso anche preventivo dello straordinario, in aggiunta al normale orario di lavoro giornaliero, per coprire il normale esercizio dell'unità.

Al fine di riportare la materia nella "ratio" giuridica che caratterizza l'istituto stesso si chiede la rivalutazione, incrementandole, delle maggiorazioni economiche relative a tale istituto.

Formazione del personale marittimo

Individuare e concordare norme puntuali e risorse economiche per progetti finalizzati alla formazione, qualificazione, mantenimento e conseguimento dei titoli necessari all'imbarco, nell'ambito di strumenti preesistenti o di nuova istituzione.

In linea con quanto sopra evidenziato, riteniamo importante individuare criteri di sostenibilità dei costi dei corsi obbligatori di aggiornamento / adeguamento dei rispettivi titoli/certificati a carico delle imprese.

Procedura contributiva per malattia amministrativi/impiegati

Si chiede di definire nel CCNL l'allineamento degli obblighi, in capo al datore di lavoro, riferiti al versamento della contribuzione del 2,22% per indennità di malattia INPS, o trattamento equivalente, tra il personale operaio e quello amministrativo/impiegatizio.

Salute e sicurezza sul lavoro

L'orario di lavoro è notoriamente un elemento del negoziato che deve essere disciplinato nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali sulla sicurezza e la salute dei lavoratori. Pertanto la regolamentazione degli orari di lavoro non può prescindere da questa preconditione. La definizione degli stessi non può che essere regolata tra le parti nell'ambito di questo perimetro normativo ivi compresa la possibilità per l'amministrazione centrale statale vigilante di usufruire della facoltà di deroga in particolari condizioni operative.

Il nuovo contesto operativo che si sta delineando durante le fasi delle "operazioni portuali" di imbarco / sbarco merci e persone, espone pesantemente anche i lavoratori marittimi agli elevati

rischi interferenziali, quindi di infortunio sul lavoro dovuto all'alto livello di pressione ed ai meccanismi spietati di concorrenza tra soggetti armatoriali.

Nel rispetto della legge 84 / 94 e s.m. , in materia di lavoro portuale deve convenirsi che tali operazioni siano svolte dal personale qualificato e specializzato delle imprese, a tal scopo autorizzate.

Per garantire il rispetto delle norme a tutela dei lavoratori devono essere individuati gli RLS in ogni luogo di lavoro i quali devono essere messi in condizioni di svolgere al meglio la loro funzione.

Essendo la sicurezza sul lavoro, un diritto ma anche un valore aggiunto, oltre che un fattore di democrazia partecipativa, occorre individuare maggiori agibilità e formazione per gli RLS.

Trattamenti retributivi ed economici

Il CCNL continua ad essere lo strumento di tutela del reddito dei lavoratori oltre che rappresentare uno strumento di regolazione omogenea, sul piano nazionale, per l'intero settore marittimo.

Il riconoscimento economico contrattuale rappresentato dal periodo intercorrente tra il 1 luglio 2015 ed il rinnovo precedente scaduto il 31/12/2010, sanato con l'erogazione dell' Una Tantum, ha lasciato ampi margini per poterlo rivalutare in termini positivi nel prossimo rinnovo.

Sul piano dei riferimenti statistici riteniamo che i salari dei marittimi non siano ancorati al reale rapporto tra il potere di acquisto e l'incremento del costo della vita.

La specificità del lavoro marittimo ed il suo forte disagio che comporta nella vita degli stessi lavoratori deve essere compensato con un miglioramento economico che consenta il recupero del potere di acquisto non pienamente completato con l'ultimo rinnovo a causa della vacanza contrattuale di cinque anni.

Inoltre gli importanti aumenti dei traffici marittimi sia nazionali che internazionali, confermati dagli indicatori di crescita più diffusi, stanno contribuendo al miglioramento dei ricavi delle stesse società marittime che per noi rappresenta il segno tangibile che un concreto riconoscimento economico è un obiettivo equo.

Vitto a bordo

Istituzione di una commissione aziendale di controllo qualità pasti erogati da definire e costituire nel confronto di secondo livello; in mancanza di ciò saranno le stesse Organizzazioni Sindacali Nazionali a concordare con le controparti armatoriali la commissione incaricata.

Lavori Usuranti

Si chiede di concordare l'istituzione di una commissione paritetica per la predisposizione di un documento condiviso dalle parti stipulanti il CCNL e da prospettare al Governo per il riconoscimento delle attività usuranti per tutti i lavoratori del settore marittimo e l'adozione degli strumenti normativi necessari.

Welfare aziendale

Definire nella stesura del CCNL, tra le materie delegate al II livello dallo stesso, l'istituzione di un sistema di welfare aziendale in linea con quanto avviene già in molti altri Contratti Collettivi Nazionali.

Le Linee Guida sono state approvate all'unanimità durante l'attivo nazionale dei quadri e dei delegati di FILT, FIT, UILT tenuto in data 13 Settembre.