

PORTUALI

**Rinnovo Ccnl unico lavoratori dei Porti:
piattaforma approvata dall'Assemblea Nazionale Unitaria
dei quadri e dei delegati
FILT-CGIL - FIT-CISL - UILTRASPORTI
Montecatini 17 e 18 giugno 2004**

La normativa portuale, così come si è delineata negli ultimi 10 anni, ha prodotto nei porti un profondo e radicale mutamento, incentrato sulla ridefinizione dell'equilibrio tra regole e mercato, lavoro ed imprese, e attraverso un assetto istituzionale che precisa e valorizza il ruolo delle Autorità Portuali e Marittime, del Ministero e delle Regioni.

Tale normativa - coerente con quelle europee, a chiusura del lungo contenzioso tra l'Italia e l'Unione Europea in materia di lavoro portuale - ha contribuito ed in alcuni casi ha determinato il rilancio dei porti d'Italia.

Ma per consolidare ed accrescere tale rilancio, è indispensabile partire dalla considerazione che oggi, con l'evoluzione dei mercati, il porto è sempre più parte integrante di sistemi logistici più ampi con un mercato di riferimento che va oltre i propri confini fisici.

Occorre, pertanto, ricercare l'efficienza dei porti in un'ottica di programmazione nazionale; di conseguenza, vanno superate le logiche che vorrebbero affermare una competizione tra i porti, nonché tra le imprese, tutta incentrata sulla concorrenza basata sulla segmentazione del ciclo delle operazioni portuali; questa strada porta solo ad un ridimensionamento dei porti, ad una frammentazione delle imprese e ad una mancanza di efficienza.

Occorre invece un rigoroso governo, attraverso gli atti autorizzativi, di tutti i soggetti che determinano la catena logistica interna al porto, specialmente sul versante del mercato delle imprese che operano nel demanio portuale, prevedendo per loro precisi vincoli, anche in relazione alle scelte strategiche commerciali, di crescita e di sviluppo.

Su questi temi è aperto oggi un dibattito, in presenza di iniziative di modifica della legge 84/94 che rischiano di alterare gli equilibri faticosamente raggiunti nella determinazione delle diverse titolarità dei soggetti che operano all'interno dei porti; se questo dovesse essere, si produrrebbero confusione e destrutturazione.

Va, al contrario, riconfermata la logica di un modello regolato di evoluzione dei porti, basata su connotati chiari che puntino alla valorizzazione del lavoro, salvaguardando l'omogeneità dei costi e delle condizioni fra i lavoratori operanti nei porti.

In questo quadro il contratto unico dei lavoratori dei porti ha svolto una funzione indispensabile.

A quattro anni dalla sua entrata in vigore ed in vista del rinnovo è necessario svolgere alcune considerazioni.

Le esigenze che c'indussero alla scelta del Contratto unico sono tuttora valide, anzi per alcuni aspetti maggiormente rafforzate.

Il lavoro nei porti, prima della stipula del Contratto Unico, era disciplinato da diversi tipi di contratti: le Autorità portuali applicavano un loro specifico contratto proveniente dagli Enti porto, le Imprese ex art. 21, lettera b), regolamenti interni mutuati dal previgente ordinamento delle Compagnie portuali. Entrambi questi contratti avevano quindi origine in riferimento a soggetti che la legge ha soppresso o radicalmente modificato.

Le Imprese ex art. 16 e 18 applicavano, poi, contratti di settori merceologici corrispondenti all'origine dell'azienda, ed inoltre l'impresa cosiddetta terminalista non esisteva, se non in modo marginale, nel sistema portuale.

Le modifiche legislative apportate al precedente ordinamento, in direzione del superamento del sistema di monopolio preesistente, avevano portato, come già sottolineato, ad una radicale riorganizzazione del sistema delle Imprese, facendo emergere con grande e sempre maggiore evidenza la incertezza sulla regolamentazione del lavoro, i cui trattamenti diversificati influenzavano negativamente l'evolversi del nuovo sistema.

Di conseguenza il sistema contrattuale era inadeguato alla portualità che si andava costituendo ed al nuovo tipo di Autorità e di Imprese portuali che sono sorte, nonché all'unità del lavoro.

In ogni porto e tra tutti i porti, tutti 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. Del resto, non a caso, il legislatore aveva previsto l'esigenza di avere un "contratto unico" quale «riferimento» per la «individuazione del minimo inderogabile».

Quindi il Contratto unico era necessario per dotare il nuovo sistema portuale, i lavoratori, le nuove Imprese ed Autorità di un'adeguata disciplina dei rapporti di lavoro, rispondendo dunque ad un'esigenza di uniformità ed equità di trattamento economico e legislativo.

Inoltre un sistema unico di trattamento economico e legislativo ha evitato che all'interno di un porto e tra i singoli porti vi fossero forme di concorrenza incentrate solo sulla riduzione dei diritti e dei trattamenti minimi dei lavoratori.

Rispetto a queste premesse il Contratto unico dei porti si è, quindi, dimostrato uno strumento efficace; soprattutto tenendo conto delle difficoltà legate ai meccanismi di riallineamento dei diversi contratti unificati.

Oggi, alla scadenza del primo quadriennio d'applicazione del Contratto unico dei porti, il giudizio è 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 dell'orario di lavoro e del mercato del lavoro, della formazione professionale, degli istituti contrattuali e retributivi, della sicurezza e igiene del lavoro che sono le priorità da affrontare.

Relazioni industriali

Il mutamento dello scenario politico ed economico, le ipotesi di modifica normativa, i processi di concentrazione di ampie quote di mercato, controllate da pochi operatori prevalentemente internazionali, impongono di rafforzare e ridisegnare il sistema delle relazioni industriali.

Vi è anzitutto la necessità di ridefinire i livelli di relazione, di confronto e di contrattazione introducendo il livello di relazioni con le Aziende capogruppo e definendo in maniera univoca le materie che competono ad ogni livello.

Per quanto attiene agli Osservatori, che vanno estesi dal livello nazionale anche a quello regionale, la loro funzione va implementata e valorizzata, ma soprattutto diventa indispensabile introdurre nuovi strumenti atti a rendere esigibile tale impegno contrattuale, definendo regolamenti e modalità di funzionamento.

Le recenti modifiche intervenute, poi, sulla legislazione del mercato del lavoro rendono inevitabile una revisione dell' articolato sulle relazioni a livello aziendale.

Le attuali previsioni sull'informativa risultano totalmente inadeguate alla luce delle molteplici possibilità di ricorso ad attività prestate da personale non direttamente dipendente, anche a tempo pieno ed indeterminato. Diventa necessario prevedere un'informativa ed un confronto preventivo che interessi l'insieme del ciclo produttivo, di tutte le attività dell' azienda, con specifico riferimento all'utilizzo di forme di lavoro atipico.

Retribuzione

In questi ultimi anni si è determinato sempre di più un differenziale tra inflazione programmata ed effettiva; questo ha determinato una grave questione salariale solo in parte contenuta dal contratto di lavoro. Rispetto a questo non si tratta di mettere in discussione l'attuale modello contrattuale, almeno fino alla definizione di uno alternativo, impostato su una dinamica salariale biennale e una durata normativa quadriennale, intercalata con la contrattazione di secondo livello. Non è però possibile prendere come riferimento i tassi di inflazione programmati, ma l'inflazione attesa rapportandosi al tasso inflattivo dell'Unione Europea e prevedendo per il pregresso contratto un riallineamento all'inflazione effettiva.

Su questa base si richiede un incremento della paga conglobata pari al 9.90% tra recupero del differenziale del CCNL precedente ed inflazione concordata per il prossimo biennio.

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

Orario di lavoro

La direttiva 93/104/CE prevede alcune prescrizioni minime in materia d'orario di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza ed alla tutela della salute dei lavoratori, per quanto riguarda i periodi di riposo quotidiano e settimanale, di pause, di ferie nonché relativamente ad aspetti del lavoro notturno, del lavoro a turni, dei ritmi di lavoro.

Tale direttiva è stata recepita in Italia con la legge n. 66/03 e, come ogni norma, ha una valenza di carattere generale e solo in parte riesce a cogliere le differenze esistenti tra un lavoro e l'altro; anche per questo alcune modalità d'applicazione sono demandate ai contratti collettivi di lavoro e, in mancanza, a successive specifiche norme legislative.

Con il precedente contratto si è definita compiutamente la disciplina dell'orario di lavoro ed una riduzione dell'orario di lavoro per tutti i lavoratori, ma in particolare per quelli esposti ad una turnistica flessibile ed articolata sulle 24 ore, ritenendo che tali modalità di lavoro abbiano ripercussioni negative sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.

Oggi non si pone il problema di un'ulteriore riduzione dell'orario, ma di dare continuità all'obiettivo di migliorare la sicurezza e di salvaguardare l'igiene e la salute dei lavoratori durante il lavoro, che non possono dipendere da considerazioni di carattere puramente economico o da mere esigenze organizzative di flessibilità della prestazione.

Il principio generale deve essere quello di un lavoro correlato alle esigenze produttive, senza sacrificare le condizioni fondamentali del lavoratore.

Occorre quindi, se necessario, rivedere alcuni aspetti normativi presenti nel contratto ed aggiornarlo in base alla nuova disciplina, fermi restando naturalmente i limiti già previsti nel Ccnl.

Nel frattempo è opportuno prevedere chiaramente quali sono le materie demandate alla contrattazione collettiva aziendale, in direzione del suo rafforzamento.

In particolare, data la peculiarità del lavoro portuale e la rilevanza del tema della sicurezza, va comunque precisato che l'orario di lavoro contrattuale, di 36 ore per i lavoratori h24 e di 38 ore per i lavoratori non h24, è riferito all'orario settimanale, escludendo, pertanto, il regime di orario multiperiodale, in quanto tale opportunità è già ampiamente disciplinata dall'articolo 6 (orario di lavoro normale in regime di flessibilità).

Nel contempo è necessario stabilire il limite di prestazione massimo cui impiegare il lavoratore, in termini settimanali, e quindi l'eccedenza oraria massima settimanale che a nostro avviso non può essere superiore alle 12 ore rispetto all'orario contrattuale; indicare l'arco temporale di 4 mesi, al netto delle giornate non lavorate, su cui calcolare la media per realizzare il limite legale delle 48 ore di lavoro settimanale compresi gli straordinari, nel limite annuo già prefissato per le prestazioni oltre il normale orario di lavoro; prevedere, nella contrattazione aziendale, la possibilità di aumentare i tempi di riposo rispetto alle 11 ore consecutive ogni 24 ore previste dalla legge; la regolamentazione delle pause psicofisiche.

Occorre precisare, alla luce del D. Lgs 66/03, la nozione di lavoro straordinario e demandare alla contrattazione aziendale la disciplina, per regolamentarne le modalità di esecuzione e per individuare le esigenze tecnico organizzative che ne ammettono il ricorso.

Vanno aggiornate ed omogeneizzate alcune indennità legate ai turni e al lavoro straordinario per i lavoratori dipendenti delle imprese e delle Autorità Portuali.

Considerando le diverse peculiarità aziendali e quindi per meglio rispondere alla soluzione dei problemi, occorre pure rimandare alla contrattazione aziendale tematiche come la definizione dell'orario convenzionale, le modalità del ricorso alla flessibilità, nonché la definizione dei tempi di preavviso dei cambi turno e per la comunicazione degli orari di lavoro in caso di non programmazione.

Mercato del lavoro

Il D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 ha introdotto consistenti modifiche al mercato del lavoro, istituendo nuove tipologie contrattuali, rinviando alla contrattazione collettiva per le modalità d'applicazione.

Il D.Lgs. riconosce la specialità del lavoro portuale; l'art. 86, comma 5, definisce così un assetto del mercato del lavoro nei porti che esaurisce nell'art. 17 legge n. 84/1994 e successive modifiche, le tematiche della somministrazione di lavoro, riconoscendo in tale modo il livello di flessibilità già conseguito.

Il decreto legislativo crea comunque gravi incertezze ed anomalie. Non si tratta quindi di dare mera applicazione al disposto legislativo, ma, con il contratto, operare affinché la specialità del lavoro portuale sia pienamente salvaguardata.

Occorre quindi prevedere le tipologie di rapporto di lavoro di cui le parti intendono escludere l'applicazione (lavoro intermittente, lavoro ripartito) e rivedere, per le sole norme applicabili, alcuni aspetti normativi, peraltro già presenti nel contratto, aggiornandole in base alla nuova disciplina partendo dalla specificità del lavoro portuale. Nello stesso tempo è opportuno prevedere chiaramente quali sono le materie demandate alla contrattazione collettiva aziendale

In particolare andrebbe previsto per:

- contratti a termine: la percentuale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, le modalità di riconoscimento delle erogazioni economiche correlate al conseguimento di risultati aziendali e le modalità di confronto con le rappresentanze sindacali aziendali per l'attivazione dei contratti a tempo determinato;
- contratti d'inserimento: la percentuale dei lavoratori assunti con contratti d'inserimento rispetto a quelli a tempo indeterminato, le modalità di riconoscimento delle erogazioni economiche correlate al conseguimento di risultati aziendali, la percentuale ed il periodo entro il quale i lavoratori assunti con contratto d'inserimento vanno mantenuti in servizio a tempo indeterminato prima di potere procedere a nuovi contratti, il livello d'inquadramento professionale, le materie demandate alla contrattazione aziendale;
- lavoro a tempo parziale: l'esclusiva competenza del CCNL rispetto alla contrattazione individuale, relativamente al lavoro supplementare e straordinario, la volontarietà, il numero massimo delle ore effettuabile, le condizioni di ammissibilità, le modalità di richiesta e la maggiorazione retributiva. I limiti e le modalità entro i quali il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale della prestazione, la clausola di ripensamento, i limiti e le modalità con le quali è possibile modificare la durata della prestazione lavorativa, nonché la regolamentazione del passaggio da tempo parziale in lavoro a tempo pieno e viceversa e la percentuale per le assunzioni a tempo parziale;
- lavoro temporaneo e somministrazione: va escluso recependo quanto previsto dall'art. 86 comma 5 D.Lgs. 276/2003 e dall'art. 17 Legge 84/1994, e successive modificazioni e integrazioni;
- lavoro a progetto rapporti di collaborazione, consulenza con o senza partita IVA e collaboratori occasionali: la percentuale di lavoratori assunti rispetto a quelli a tempo indeterminato, le causali e le qualifiche ammesse, le procedure per una trasformazione dei contratti a progetto, di collaborazione, consulenza con o senza partita IVA e collaboratori occasionali, ad assunzioni a tempo indeterminato, nonché la retribuzione inderogabile;
- apprendistato: il contratto d'apprendistato, fermo restando le norme di regolamentazione, non può prescindere dalla particolarità del lavoro portuale; in tal senso va ridefinita l'età minima d'assunzione, la durata del periodo in rapporto alla qualifica da conseguire e l'inquadramento del lavoratore;
- distacco: il distacco deve avvenire con il consenso del lavoratore. La durata del periodo di distacco e la sua ripetibilità deve essere concordata con il lavoratore/i e la RSU/RSA. Le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che motivano il distacco di uno o più lavoratori devono essere preventivamente discusse con la RSU/RSA.

Indipendentemente dalle percentuali dei singoli istituti va comunque fissata la percentuale massima complessiva di lavoratori assunti con contratti diversi dal lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo pieno e definite le modalità di confronto tra le parti a livello aziendale in merito al ricorso ai diversi tipi di contratti.

Istituti previdenziali e normativi

Le principali innovazioni da introdurre riguardano: la previdenza complementare e mutua sanitaria nazionale, la formazione professionale e la sicurezza e igiene del lavoro.

Previdenza complementare

Non è più rinviabile l'istituzione della previdenza complementare; il contratto deve prevedere l'individuazione di un unico strumento in materia di previdenza complementare, l'adesione del lavoratore deve essere volontaria, devono essere stabilite le quote di competenza del lavoratore e dell'impresa. Data la consistenza numerica del settore si propone di aderire ad un fondo chiuso già costituito.

E' necessario prevedere la costituzione di una mutua sanitaria integrativa nazionale.

Formazione professionale

Nei porti le nuove esigenze logistiche, 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 nei porti. Occorre quindi prevedere un'attività formativa che imponga precisi standard professionali incentrati su una formazione d'inserimento e permanente. La formazione d'inserimento dovrebbe essere obbligatoria. La formazione permanente dovrà 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. Il Ccnl dovrebbe indicare i piani e modalità formative minimi, demandando alla contrattazione decentrata il compito di predisporre i piani formativi stessi.

Le risorse economiche possono essere individuate attraverso l'utilizzazione di risorse esterne, regionali, nazionali e comunitarie o con l'utilizzo del fondo di cui alla legge 388/2000 e integrate dall'impresa.

In questo contesto le parti dovranno esaminare la problematica dei fondi interprofessionali per la formazione, di recente costituzione, definendo linee di indirizzo comuni volte all'utilizzo più proficuo di tali strumenti per il settore.

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: una formazione alla sicurezza obbligatoria ed il rilascio di titoli abilitativi per svolgere il lavoro portuale. La formazione deve riguardare i rischi specifici di ciascun porto in

relazione al territorio, alle tipologie di traffico prevalenti, alla regolamentazione locale, alle procedure di emergenza. A questa deve seguire una formazione più specifica per la prevenzione degli infortuni e per la conoscenza dei rischi del proprio posto di lavoro e della propria mansione. Il Ccnl deve indicare le modalità e i tempi minimi della formazione, i cui piani applicativi dovrebbero essere stabiliti in ogni singolo porto e azienda.

I Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) dovranno essere messi in condizione di svolgere al meglio la loro funzione. In particolare occorre garantire il loro accesso al luogo di lavoro, la loro consultazione, l'informazione, la partecipazione, la formazione. Nell'ambito delle attività dell'Osservatorio nazionale del Ccnl (art. 40) prevedere come oggetto di esame le materie inerenti alla sicurezza e igiene del lavoro.

Lavoro usurante/gravoso; inidoneità temporanea o permanente al lavoro

Nei porti sono avvenuti importanti cambiamenti che, se hanno reso meno pesanti alcune mansioni, hanno anche introdotto nuovi rischi. L'usura e la gravosità del lavoro in alcune attività si è intensificata: basti considerare i tempi e ritmi imposti e l'uso massiccio dei vari mezzi di sollevamento, nonché lavori ancora del tutto manuali, in ambienti particolarmente disagiati. 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.

Occorre inoltre prevedere precise forme di tutela per i lavoratori divenuti inidonei in modo temporaneo o permanente alle specifiche mansioni svolte.

Ente bilaterale

Su molte delle tematiche sopra espresse, per esempio su quelle dell'ambiente, della sicurezza e dell'igiene del lavoro, su quella della formazione continua, eccetera, appare indispensabile definire un comune strumento di intervento attraverso la istituzione di un Ente bilaterale nazionale che dovrà avere compiti specifici, dotandolo di supporto strutturale adeguato ed in condizione di potere determinare concrete forme di attività e di iniziativa.

Istituti contrattuali

Il Ccnl, essendo stato definito nel luglio del 2000, non richiede particolari modifiche se non aggiustamenti e variazioni d'alcune sue parti che hanno evidenziato incertezze applicative oppure sono inadeguate rispetto a nuove normative, i cui punti sono evidenziati nell'allegato indice degli *aggiornamenti tecnici del contratto*.

Vanno inoltre meglio definite e classificate specifiche mansioni professionali, nonché l'inserimento di mansioni attualmente non previste.

Occorre definire un articolo che preveda a carico delle imprese (autorizzate ai sensi degli artt. 16, 18, legge n. 84/94) l'anticipazione dell'integrazione salariale a favore dei lavoratori collocati in cassa integrazione.

Specifica attenzione va invece posta rispetto al riallineamento dei diversi istituti contrattuali vigenti in fase transitoria.

Allegato: Indice degli aggiornamenti tecnici del contratto

sezione 1 – *disciplina del rapporto di lavoro*

Vanno aggiornati gli articoli riguardanti: le assunzioni (art. 2), il periodo di prova (art. 3), la classificazione del personale e quadri (art. 4), nota a verbale (art. 4.1.1.), orario di lavoro (art. 5), orario di lavoro normale in regime di flessibilità (art. 6), lavoro a turni dipendenti imprese/AP (art. 7), lavoro supplementare, straordinario (art. 8), le ferie (artt. 11 e 11.1), gli obblighi di riserva (art. 13);

sezione 2 – *trattamento economico e TFR*

Vanno aggiornati gli articoli riguardanti: gli aumenti periodici di anzianità (art.16), divisori orari (art. 18), corresponsione della retribuzione (art. 19), trattamento di fine rapporto (art 20);

sezione 3 - *malattie, infortuni, assenze e permessi*

Vanno aggiornati gli articoli riguardanti: trattamento di malattia e infortuni (art. 21), infortunio sul lavoro (art. 22), congedo matrimoniale (art. 23), maternità (art. 24), assenze e permessi (art. 28), permessi per studio (art. 29), donatori sangue (art.31);

sezione 4 – *doveri del lavoratori ecc.*

Vanno aggiornati gli articoli riguardanti: provvedimenti disciplinari (artt. 33 e 34), preavviso (art. 37);

sezione 5 – *sistema di relazioni sindacali*

Vanno aggiornati gli articoli riguardanti: informazioni (art. 39), rappresentanze sindacali unitarie (art. 42), permessi sindacali (artt. 43 e 43.1), contributi sindacali (art. 46), codice di autoregolamentazione (art. 49), commissione paritetica (art. 50);

sezione 6 – *contrattazione di secondo livello*

Vanno aggiornati gli articoli riguardanti: contrattazione (art. 52), attività culturale ecc. (art. 54);

sezione 7 – *trasferimenti, trasferte, cessazione attività*

Va aggiornato l'articolo riguardante: trattamento di trasferta (art. 56.1);

sezione 8 – *ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro*

Va aggiornato l'articolo riguardante: indumenti di lavoro (art. 59);

sezione 9 – *normative generali*

Vanno aggiornate le varie tipologie contrattuali; va aggiornato l'articolo riguardante la parità di trattamento (art. 65.1), va data applicazione all'articolo riguardante i lavori usuranti (art. 71).