

Piattaforma per il Rinnovo del CCNL Agenzie Marittime Raccomandatarie, Agenzie Aeree e Mediatori Marittimi

“Adeguare Il Contratto per governare i processi e per migliorare la condizione economica e normativa e la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.”

Indice:

Premessa

Decorrenza e Durata

Relazioni Industriali

Richiesta Economica

Orario di Lavoro

Classificazione del Personale

Diritti

Mercato del Lavoro

Welfare

Formazione

Premessa: Il rinnovo del CCNL si colloca in una fase storica caratterizzata dal post covid-19 e dalla guerra che da più di un anno ha colpito anche in Europa con il conflitto russo-ucraino.

Gli impatti sull'economia sono enormi, dal costo delle materie prime, alla inflazione, con conseguente perdita del potere di acquisto dei salari per le lavoratrici e lavoratori dipendenti oggi toccati fortemente ed in maniera inedita dalla situazione.

Assieme a questi aspetti si assiste anche alla mutazione nelle filiere globali di produzione e trasporto così come al rallentamento delle politiche di transizione energetica;

Il CCNL per le OOSS rappresenta lo strumento per governare i processi e per migliorare le condizioni economiche e normative delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Questa stagione di rinnovo contrattuale dovrà affrontare, in primo luogo, il tema del recupero dell'inflazione che durante la vigenza ha raggiunto percentuali a due cifre.

Il Secondo tema da declinare è quello dell'orario di lavoro. In un settore soggetto a profondi e repentini cambiamenti è necessario rafforzare gli strumenti che perseguono la riduzione dell'orario di lavoro attraverso un migliore equilibrio tra tempi di vita e tempi di

lavoro, a partire da una più estesa attuazione dello “*smart working*”. Garantendo il giusto equilibrio tra lavoro in presenza e da remoto.

Il Terzo tema riguarda la capacità del contratto di dare risposte economiche alle figure professionali presenti e a quelle nuove che dovranno essere inserite.

Queste risposte oggi vengono date dalle imprese attraverso ad-personam che non solo snaturano il CCNL, ma mettono in mora la contrattazione tra le parti

E’ necessario procedere nel rafforzamento e nella valorizzazione del secondo livello di contrattazione specialmente per le realtà agenziali più piccole, perseguendo inoltre l’insostituibilità della contrattazione di primo livello, è quanto mai necessario mutuare quanto già fatto nel precedente rinnovo contrattuale nella contrattazione decentrata e prevedere la non assorbibilità degli aumenti contrattuali.

Il settore è, e sarà, protagonista di importanti processi di verticalizzazione della filiera dei grandi gruppi armatoriali, attraverso razionalizzazioni, riorganizzazioni di società a partire dal mondo degli spedizionieri. Questo processo unito all’innovazione tecnologica rende ormai imprescindibile la discussione avviata nel precedente rinnovo con le AADD in merito alla nuove figure professionali, legate alla “Information Technology” e alla cyber security, da inserire nella scala classificatoria, contemporaneamente alla precedenti.

Compito del CCNL dovrà essere quello di conoscere le funzioni che queste nuove figure professionali svolgono e di inserirle all’interno della nuova scala classificatoria.

Ulteriore elemento da sviluppare è quello legato al mutamento delle mansioni che dovrà essere accompagnato da specifici piani formativi.

A tal proposito va rafforzato il ruolo, già ad oggi essenziale, dell'Ente Bilaterale in tema di formazione.

Un capitolo specifico del nuovo contratto dovrà rispondere all'utilizzo del welfare e all'estensione dei diritti. Welfare che non dovrà essere sostitutivo ma integrativo di quello universale e al contempo dovrà migliorare la fruibilità di servizi alla persona innalzandone la qualità della vita, così come dovranno contribuire a questo fine le risorse che verranno messe a disposizione sotto forma di giornate di libertà dal lavoro per le attività di cura della famiglia (convenzionale e non) per la genitorialità e per le esigenze di vita delle lavoratrici e lavoratori.

Infine sarà necessario intervenire per ulteriormente qualificare le relazioni industriali in questo settore, tenuto conto dei processi intervenuti, e richiamati in questa premessa, sarà necessario per meglio gestire i suddetti cambiamenti un diverso rapporto tra fase dell'informazione e fase della contrattazione a tutti i livelli di relazioni ad oggi definiti dal CCNL.

Decorrenza e Durata: Il CCNL avrà durata triennale sia per la parte normativa che per quella economica, a partire dalla scadenza del CCNL vigente (31 dicembre 2023), dal 01/01/2024 al 31/12/2026.

Relazioni industriali: sarà necessario intervenire per ulteriormente qualificare le relazioni industriali, tenuto conto dei processi intervenuti, e richiamati in premessa.

Particolare attenzione dovrà essere posta al necessario collegamento tra contrattazione e processi di innovazione tecnologica e di digitalizzazione. Sarà inoltre necessario, per meglio gestire i suddetti cambiamenti, un diverso rapporto tra fase dell'informazione e fase della contrattazione a tutti i livelli di relazioni ad oggi definiti dal CCNL. Dovrà essere ulteriormente rafforzata la strada tracciata dal precedente rinnovo in merito al rafforzamento e valorizzazione della

contrattazione di II livello, che a partire dai rimandi tra i il primo e secondo livello persegua sia gli accordi nazionali sia gli accordi territoriali di II livello estendendo così al maggior numero di lavoratrici e lavoratori i benefici normativi ed economici di tale contrattazione a partire da quelli di garanzia ad oggi già previsti.

Richiesta economica: Il CCNL svolge la sua funzione di autorità salariale attraverso la tutela e l'incremento del reddito delle lavoratrici e dei lavoratori. Per il triennio di futura vigenza contrattuale dovrà essere superato il riferimento all'IPCA depurato dei beni energetici importati al fine di giungere ad un TEC (18.%) che tenga conto anche della redditività del settore sviluppata in questi anni, e che recuperi pienamente il potere di acquisto dei lavoratori in questi anni di inflazione crescente,

Orario di Lavoro Conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Le OOSS ritengono che lo strumento dello Smart Working, già normato nel CCNL trovi una più ampia e compiuta estensione, proprio negli accordi aziendali e territoriali, poiché questo può e deve essere uno strumento di miglioramento del rapporto tra tempi di vita e tempi di lavoro. Il prossimo rinnovo contrattuale dovrà perseguire la riduzione dell'orario di lavoro, anche attraverso la concentrazione oraria in ulteriori giornate di libertà dal lavoro.

L'altro strumento che dovrà essere disciplinato nel prossimo rinnovo è la Flessibilità in ingresso e uscita, rispetto al normale orario di lavoro.

Inserire la possibilità di costruire turni, con la relativa indennità, che possono così sostituire le fessurizzazioni dell'orario giornaliero.

ROL: prevedere l'incremento dei permessi

Classificazione e Nuove Figure Professionale

E' necessario perseguire l'aggiornamento della scala classificatoria attraverso il superamento o l'aggiornamento di vecchie figure

professionali e l'inserimento di nuove (come ad esempio le figure ICT, e quelle riferite alla cybersecurity) oppure quelle introdotte/modificate dai processi di verticalizzazione; questa operazione ha il duplice compito di aggiornare le figure e, contemporaneamente, riportare a contrattazione collettiva una serie di emolumenti economici assegnati dalle imprese al singolo lavoratore per recuperare il gap rappresentato dalle carenze della scala classificatoria.

Diritti

Il capitolo contrattuale *“Diritti Civili”* dovrà prevedere l'innalzamento dei diritti e delle tutele sociali rispetto a quanto definito dalla legge, a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il lavoro umano produce una sempre maggiore quantità di “dati”. Andrà quindi posta particolare attenzione sul tema della gestione dei dati personali e per il rispetto della normativa sulla privacy. Inoltre sarà necessario definire una misura di compensazione, verso i lavoratori, per l'utilizzo aziendale dei dati da loro prodotti.

A lavoratrici e lavoratori che hanno figli/e minori, con particolare attenzione alle famiglie mono genitoriali, dovrà essere garantita una concreta ed esigibile possibilità di avere turni che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'assolvimento degli obblighi e delle funzioni genitoriali

Per garantire l'assistenza dei figli minori in particolari condizioni di salute, dovrà essere disciplinato l'istituto delle ferie solidali.

In termini di miglioramento delle condizioni attualmente garantite dalla legge, dovranno essere previste ulteriori giornate di permesso

per lavoratori/lavoratrici disabili e per coloro che si fanno carico di assistenza a familiari e persone in difficoltà (caregiver).

Dovrà inoltre essere garantita un'adeguata formazione a quelle lavoratrici e a quei lavoratori che rientrano da periodi di prolungata assenza dal luogo di lavoro per aspettative/congedi (maternità/paternità, lunga malattia, ecc...) attraverso specifici momenti formativi.

Dovranno inoltre essere implementate le azioni e le giornate di assenza dal lavoro a favore delle vittime di violenza di genere, in connessione col percorso di protezione ai sensi del D.Lgs.80 del 15/06/2015 e s.m.i.

Lo strumento del Part-Time per maternità/paternità già disciplinato nel CCNL dovrà essere ampliato e reso maggiormente fruibile, così come i congedi per malattia figlio dai tre a gli otto anni, già individuati nell'articolato contrattuale, dovranno essere incrementati al fine di migliorare le condizioni di conciliazioni dei tempi di vita e di lavoro.

Al fine del miglioramento delle condizioni di svolgimento dei turni di lavoro dovrà essere garantita non solo il diritto al pasto, ma anche adeguate misure di indennità mensa/ticket restaurant.

Mercato del Lavoro:

Le OO.SS. considerano che il contratto a tempo indeterminato deve essere la forma prevalente dei rapporti di lavoro. In considerazione della eterogeneità dimensionale del settore, si evidenzia la necessità di avere una pluralità di figure professionali che possa consentire un

processo di identificazione del lavoratore verso la figura professionale che ricopre, facilitato dalle imprese.

Le OO.SS. considerano la precarietà un disvalore che mina alla base la buona occupazione e le capacità produttive delle imprese.

In questo quadro il CCNL dovrà valorizzare ulteriormente le tipologie che consentono di realizzare una buona e stabile occupazione.

E' necessario inserire, all'interno del CCNL le causali per i contratti a termine

Welfare:

Dare piena applicazione alle funzioni di formazione per riqualificazione professionale, anche attraverso la formazione finanziata, e ampliare gli attuali interventi di sostegno al reddito per crisi aziendale, anche in ottica di trasformazioni legate all'innovazione tecnologica, o anche in caso di perdita di idoneità alla mansione o di titolo abilitativo.

Infine anche in considerazione dell'incertezza della politica pensionistica nel nostro Paese non è più rinviabile un'azione concreta ed incentivante all'adesione al "secondo pilastro", ovvero al fondo negoziale di settore "Priamo".

Formazione: La formazione riveste un ruolo strategico sia nei confronti delle imprese, per la qualificazione dei processi, che nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori per la loro valorizzazione e il loro arricchimento professionale.

La trasformazione dei modelli produttivi e il crescente inserimento di nuove tecnologie e del processo di digitalizzazione rendono inevitabile una ridefinizione sia della formazione continua, allo scopo di avere adeguate competenze, sia della formazione orientata alle nuove figure professionali che rivestono ormai un ruolo essenziale nel settore.

Occorre inoltre affrontare il tema della certificazione della formazione acquisita dal lavoratore relativamente a quella

obbligatoria e a quella effettuata per l'implementazione di nuove competenze.

Elemento centrale per lo sviluppo delle competenze risulta quindi la programmazione della formazione che dovrà consentire di stare al passo con le nuove tecnologie, offrire competenze in ambito digitale, per poter attuare quanto sopra si richiede di incrementare il monte ore annuo dedicato alla formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, erogate dall'Ente Bilaterale.