

ACCORDO FEDIT-CGIL, CISL, UIL E TNT-CGIL, CISL, UIL.
DIVENTARE DIPENDENTI A QUALI CONDIZIONI ? NON CERTO A
QUELLE CHE VORREBBERO LORO CON GLI ACCORDI FIRMATI.
SARANNO I LAVORATORI DECIDERE COME E
QUANDO DIVENTARE DIPENDENTI

In data 16 febbraio 2014 è stato firmato un primo accordo tra FEDIT (L'Associazione padronale che raggruppa TNT, BRT, GLS, ecc.) e cgil, cisl e uil nel quale vengono messe le basi per azzerare le conquiste fin qui ottenute dai Cobas, frutto delle lotte che negli ultimi anni hanno visto protagonisti migliaia di facchini e che hanno cominciato a sgretolare il sistema di sfruttamento basato sulle cooperative.

In sostanza questo accordo nasce dal comune interesse delle associazioni padronali e dei sindacati confederali (cgil, cisl, uil) di cercare di porre fine alle conquiste ottenute come Cobas, (nel documento si dice esplicitamente che è interesse comune porre un freno a quello che definiscono “ un crescendo di conflittualità fuori controllo, con fenomeni di illegalità diffusa, suscettibili di strumentalizzazioni di varia natura”). Vale a dire che per loro, le lotte che hanno prodotto molti risultati positivi contro un sistema, spesso di tipo schiavistico, sono riconducibili semplicemente a “fenomeni di illegalità diffusa”.

queste lotte, al contrario, hanno teso ad eliminare buona parte di ogni genere di illegalità, compresa quella a matrice mafiosa presente all'interno delle cooperative.

Ma veniamo ai contenuti dell'accordo Fedit Cgil, Cisl, Uil. Si dice nella premessa che le parti intendono avviare un processo che porti ad una maggiore garanzia dei diritti e delle tutele dei lavoratori del settore, e questo attraverso percorsi di internalizzazione e stabilizzazione dei rapporti di lavoro. In realtà, cosa prevede, al contrario, questo primo accordo con Fedit:

1. Le incentivazioni alle cooperative ad assumere personale con rapporto di lavoro dipendente per chi opera in ribalta (i facchini) si otterrà rendendo più “flessibili” i lavoratori;
2. **ORARIO DI LAVORO:** ROL ed ex festività non saranno più corrisposti in forma fissa, ma erogati come premio di risultato e quindi non più garantiti ma variabili secondo la produttività. L'orario di lavoro distribuito tra il lunedì ed il sabato verrà determinato, come media, su un arco temporale di 6 mesi e al lavoratore potrà essere richiesto di lavorare da un minimo di 4 ore ad un massimo di 10 ore con un nastro operativo fino alle 13 ore giornaliere. Il sabato non sarà mai retribuito con la maggiorazione e le ore di straordinario verranno conteggiate alla fine dei sei mesi.
3. **PART TIME:** potrà essere ridotto da un minimo di 20 ore a 16 ore settimanali su 4 giorni ;
4. **REPERIBILITA'.** Tutti i lavoratori assunti sulla base di questo accordo saranno tenuti ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze aziendali; i lavoratori non potranno rifiutarsi di rispondere alle chiamate, il tutto in cambio di una indennità da definire;
5. **INQUADRAMENTO CONTRATTUALE:** il personale assunto, addetto alla movimentazione merci, sulla base delle linee guida di questo accordo, sarà inquadrato al livello 6° J per attività manuali di carico e scarico, mentre i cosiddetto “facchino qualificato” (chi è!!!), verrà assunto al 6° S. Trascorso un periodo di 24 mesi dalla data di assunzione, verrà inquadrato nel livello contrattuale di corrispondenza professionale;
6. **MALATTIA:** le parti – sempre padroni e sindacati insieme, concordano sul fatto che bisogna ridurre le assenze per malattia e che, con accordi specifici di magazzino troveranno gli strumenti finalizzati a ridurre il fenomeno.

QUESTO PER QUANTO RIGUARDA L'ACCORDO TRA FEDIT E CGIL CISL UIL.
SULLA BASE DI QUESTE “LINEE GUIDA” E' STATO POI SIGLATO UN SECONDO ACCORDO (in data 16 luglio 2014) TRA TNT E CGIL CISL UIL CHE RIASSUMIAMO QUI SOTTO.

- **ESUBERI TNT.** Al termine del percorso avviato che prevedeva il licenziamento di 854 lavoratori dipendenti di TNT il numero degli esuberanti si è ridotto a 195 (a dimostrazione anche della strumentalità dell'operazione avviata). TNT intende procedere con un piano di investimenti volto ad aumentare il livello di automazione che ridurrà notevolmente la forza lavoro per il momento nelle filiali. Le parti (sempre padroni e CGIL CISL e Uil) intendono dare corso alle linee guida dell'accordo siglato da Fedit del 14 febbraio, portando modifiche ad alcuni istituti contrattuali

- anche in via sperimentale e temporanea relativamente ad orario ed organizzazione del lavoro.
- **PERSONALE INTERESSATO:** su questo punto si prevede l'assunzione diretta da parte di TNT, prevalentemente con contratti a t.i. ma, come previsto dall'accordo Fedit, al 6° liv. J con le modalità descritte nel suddetto accordo;
- **ORARIO DI LAVORO:** il personale assunto da TNT potrà lavorare, come previsto dall'accordo Fedit, dal lunedì al sabato, da un minimo di 4 ore ad un massimo di 10, su un nastro operativo anche di 13 ore, calcolando la media nell'arco di 6 mesi, con pagamento degli eventuali straordinari solo alla fine dei sei mesi e le ore di lavoro prestate nella giornata del sabato saranno retribuite senza alcuna maggiorazione se rientrano nel lavoro ordinario;
- **PART TIME,** Il lavoro part time potrà essere distribuito su 4 giorni anche per 16 ore settimanali e le 4 ore giornaliere potrebbero anche essere fatte in modo non continuativo;
- **ROL ed EX FESTIVITA':** come nell'accordo di Fedit saranno erogati in base alla presenza, ai colli per ora per uomo e sulla base degli errori, danni ecc.
- **REPERIBILITA':** Tutto il personale assunto con questa modalità è tenuto ad essere reperibile in ore non lavorative almeno per 7 giorni al mese, in cambio di 30 € lordi.
- **MALATTIA :** quando verrà superata la percentuale di assenze (nell'accordo è scritto "assenteismo") del 4 % su base annua, dopo due eventi di malattia verificatisi nel corso di ogni anno solare, i primi 3 giorni di assenza saranno retribuiti come segue: dal 3° evento il 75 %, dal 4° evento il 50 % e dal 5° evento niente. Qualora venga superato il tasso del 10 %, comunque non verranno pagati i primi tre giorni di malattia, né verranno pagati se la malattia si verifica attaccata ad un periodo di ferie o di festività. In ogni caso non verranno integrate per differenza le indennità dovute dall'INPS per le malattie, dal 4° giorno in poi.
- **BUONI PASTO:** si inizia con un buono pasto di 3 € e si arriverà a 5,29 dopo 6 mesi.

PERCHE' SONO ARRIVATI A FIRMARE UNA PORCHERIA DEL GENERE?'

I MOTIVI SONO MOLTO SEMPLICI:

1. La lotta dei Cobas ha già creato in moltissime situazioni delle condizioni che non rendono più conveniente tenere in piedi le cooperative, che, a questo punto, rischiano solo di essere un costo aggiuntivo;
2. Tutti i più grandi corrieri e le loro Associazioni di categoria sanno benissimo che a partire da settembre, come Cobas, avevamo intenzione di aprire la seconda fase della battaglia per arrivare a smantellare questo sistema di sfruttamento basato sulle cooperative;
3. E' risaputo che in questa grande battaglia, avviata da noi in questi ultimi anni, CGIL CISL e UIL si sono sempre schierati dalla parte dei padroni ed è per questo che hanno perso credibilità tra i lavoratori, i quali li hanno abbandonati in massa;
4. Questi accordi rispondono, perciò, a tre necessità: la prima è quella di cercare di neutralizzare la nostra iniziativa indirizzata ad una stabilizzazione piena del rapporto di lavoro cercando, così, di contenere i danni, ; la seconda, è quella di tentare di far tornare ad essere credibili i sindacati confederali, rendendoli protagonisti di una truffa camuffata a danno dei lavoratori; la terza, è che in cambio delle assunzioni come dipendenti si chiede ai lavoratori l'accettazione di un peggioramento delle condizioni di lavoro conquistate con la lotta.;

ALLA LUCE DI QUESTA SITUAZIONE E' EVIDENTE CHE NON BISOGNA LASCIARSI INGANNARE DA QUESTO GIOCHETTO MESSO IN CAMPO DALLE PARTI CHE E' FIN TROPPO SCOPERTO.

LA NOSTRA BATTAGLIA, COSI' COME ABBIAMO DECISO NELL'ASSEMBLEA NAZIONALE DEI DELEGATI DEL 27 LUGLIO, ALLA LUCE DI QUESTI ACCORDI, VERRA' ACCELERATA PER L'OTTENIMENTO DI UNA STABILIZZAZIONE VERA DEI RAPPORTI DI LAVORO, CONTINUANDO SULLA STRADA DEL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE, PRIME TRA TUTTE, QUELLA DELL'ABOLIZIONE DEL 6° LIV. J, IL PASSAGGIO AUTOMATICO DAL 6° AL 5° E DAL 5° AL 4°, LA GARANZIA DELL'ASSUNZIONE COMUNQUE DEI LAVORATORI NEL CASO DEI CAMBI DI APPALTO. L'ESTENSIONE DI TUTTI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI ANCHE AL SETTORE TERZIARIO. SU QUESTI PUNTI CI, L'APPUNTAMENTO PREFISSATO E' QUELLO DI UNA GRANDE INIZIATIVA ASSEMBLEARE SUDDIVISA IN VARIE CITTA' COLLEGATE IN VIDEO CONFERENZA DA SVOLGERSI DOMENICA 21 SETTEMBRE 2014, DALLE QUALI LANCEREMO LA NOSTRA PIATTAFORMA DI LOTTA PER L'AUTUNNO.