

**DOPO 22 GIORNI DI SEGRETAZIONE è STATO PUBBLICATO
IL TESTO DEL CCNL DELL'HANDLING AEROPORTUALE:**

È UNA FREGATURA!

Ieri sera è stato diffuso il testo del contratto nazionale sottoscritto da CgilCislUilUgl, datato 25.10.2023 (22 giorni fa), nonostante i "soliti noti" avessero dichiarato che era stato sottoscritto il 26.10 u.s..

Il precedente contratto era stato siglato l'11. 12.2015.

Art.H15 - Parte economica dal 1.7.2017 al 30.6.2026 e minimi retributivi

Gli aumenti contrattuali scatteranno a gennaio 2024, a luglio 2025 e a giugno 2026.

Dopo 9 anni dal precedente rinnovo contrattuale, un lavoratore dell'Handling inquadrato nel 1° livello percepirà, dal 1.6. 2026, un aumento complessivo di 214.77€ lordi. Invece **un collega di 5° livello percepirà, solo 132.05€ lordi, a fronte di una perdita di oltre 300€ lordi, in base alle tabelle Istat.**

Nel testo dell'attuale rinnovo del CCNL dell'Handling sono stati omessi i riferimenti al Protocollo del 23.7.1993, contenuti invece nel testo del 2015: una "trovata" per evitare ogni riferimento al pagamento della vacanza contrattuale e quindi cercare di eludere la possibilità di adire legalmente.

Una Tantum - *"Per compensare il mancato rinnovo della parte economica"*, **viene sancito un arretrato di 500€ lordi.** Il lavoratore può scegliere di ricevere come welfare tale arretrato, che in tal caso sarà di 650€. L'una tantum è da riproporzionare per i part-time e per chi è stato assunto successivamente al luglio 2017. Non vengono considerati i periodi con contratto interinale o a termine.

Accordi a Latere - In una intesa, tuttora segretata, hanno concordato che **nel 2024 le aziende aderenti ad Assohandler riconosceranno a mero titolo di welfare ulteriori 500€.**

In un'altra intesa hanno concordato che **vengono esclusi dal pagamento dei 500€ previsti dal CCNL dell'handling i lavoratori che sono dipendenti di aziende che hanno già versato parte di queste somme o che hanno aderito al CCNL Assohandler negli ultimi 12 mesi (...ad esempio, gli ex-Alitalia assunti da Swissport non percepiranno gli arretrati).**

Art. H19 - Indennità giornaliera

L'indennità giornaliera sarà incrementata in tre scaglioni, ciascuno per l'importo di 0.93€ lordi per i turnisti e di 0.83€ lordi per il personale non turnista.

Questa indennità viene riconosciuta sulla presenza e per le sole giornate di ferie:

- 1.1.2024 - 0,93€ al giorno, per 22 giorni lavorativi al mese, sono 20.46€ lordi mensili.
- 1.7.2025 - 0,93€ +0,93€ al giorno, per 22 giorni lavorativi al mese, sono 40.92€ lordi mensili.
- 1.6.2026 - 0,93€+0,93€+0,93€ al giorno, per 22 giorni lavorativi al mese, sono 61.38€ lordi mensili.

Tali somme sono comprensive di quanto previsto dal D. L. 81/2008: tentano di vanificare le cause patrocinate dalla Cub Trasporti in molte aziende per il pagamento del lavaggio dei DPI (indumenti lavoro).

Art. H10 - Lavoro straordinario notturno festivo

È stata inserita una tabella con gli importi dei minimi retributivi del 1.2.2016 per il calcolo delle percentuali di maggiorazione oraria, come stabilite dal contratto stesso.

Sulla base di questa tabella, un lavoratore al 5° livello l'1.1.2024 percepirà una maggiorazione di **20.55€** per una giornata di lavoro notturno. Se il calcolo fosse stato effettuato sulla base della retribuzione reale in prima riga, per un turno di lavoro notturno avrebbe invece percepito **23.36€.**

Art. H6 - Modalità applicative contratto a tempo parziale.

Al 4° capoverso di pag. 19 viene aggiunta la frase *"o che abbia manifestato l'intenzione di non trasformare il proprio contratto di lavoro da part-time a full-time"*.

Il CCNL dell'handling prevede la **percentuale massima tra full-time e part-time fissandola al 55%, escludendo dal computo chi ha "manifestato l'intenzione" di non passare a orario pieno**: si consente in questo modo la possibilità alle aziende di impiegare un enorme numero di lavoratori part-time. Oltre alle possibili pressioni aziendali che i lavoratori subiscono, ogni lavoratore che dichiarerà, più o meno *spintaneamente*, di non voler passare ad orario pieno, permetterà all'azienda di inserire in organico un altro part-time.

Art. H7 e H8 - Contratti a tempo determinato e somministrazione

Le precedenti previsioni contrattuali sono interamente riscritte.

Si amplia la casistica che consente i contratti a termine. A tale proposito, si "scontano" alle aziende anche le disposizioni previste da numerose sentenze che riconoscono, ai fini dell'assegnazione del livello inquadramentale, l'intera anzianità maturata con i contratti a termine: il CCNL dell'Handling sancisce il riconoscimento del solo 50% del periodo maturato.

Inoltre, il CCNL dell'Handling consente una **deroga alla legge prevedendo un numero di assunzioni di lavoratori precari, in termini di FTE (Full Time Equivalent), fino al 25% (percentuale elevabile dai contratti aziendali) del personale in forza**: in tal modo si consente alle aziende, di aumentare quasi indiscriminatamente il numero dei precari in servizio, visto che, i lavoratori con contratti a termine, sono praticamente tutti part-time.

Inoltre, in tale limite non si computano i lavoratori con contratti a termine, assunti con numerose causali elencate nel contratto stesso.

Si introduce il meccanismo di calcolo su base annuale delle percentuali di lavoratori precari utilizzabili, determinando un **aumento di lavoratori a tempo determinato nei mesi di alta stagione.**

Disposizioni finali - Clausola di esigibilità

Il precedente CCNL dell'handling prevedeva per l'introduzione delle norme relative alla flessibilità dei turni e degli orari (ad esempio l'orario spezzato), il vincolo della contrattazione a livello territoriale. Ora se in sede territoriale non si trovano gli accordi per l'introduzione delle suddette norme entro 10 giorni intervengono i nazionali. Viene azzerata quindi ogni autonomia aziendale in materia di orari flessibilità turni ecc. ecc.

NON FIRMATE NULLA!

A dimostrazione che nessuna consultazione dei lavoratori verrà avviata, è il fatto che alcune aziende hanno già distribuito i moduli per esprimere la scelta sui 500€ di arretrati (welfare o versamento in busta paga): è una trovata per ottenere dai lavoratori una firma che sbandiereranno come accettazione del CCNL dell'handling sottoscritto dai "soliti noti".

La Cub Trasporti ritiene che con tale rinnovo del CCNL dell'Handling, effettuato dopo mesi di incontri **al riparo da occhi e orecchie della categoria,**

CgilCislUilUgl hanno inferto un altro duro colpo ai lavoratori.

**UN CCNL CHE REGALA ALLE AZIENDE PARTI NORMATIVE IMPORTANTI
SENZA NEPPURE AVERE IN CAMBIO
L'ADEGUAMENTO DEI SALARI AL COSTO DELLA VITA**

ASSEMBLEA DEI LAVORATORI DELL'HANDLING SU ZOOM
DOMENICA 19 NOVEMBRE 2023 - ORE 10

CLICCA SU "ASSEMBLEA"
PER ENTRARE