



PIATTAFORMA PER RINNOVO DEI CCNL SETTORE SERVIZI AMBIENTALI

Il rinnovo dei CCNL avviene in un contesto di privatizzazione e di equiparazione al ribasso in parte già ottenuto dai precedenti rinnovi contrattuali.

In linea di principio l'unificazione dei contratti è un obiettivo positivo e la nostra proposta di piattaforma è già unica per il CCNL Federambiente e Fise: ma il segno deve essere opposto, che parta dal mantenimento dei diritti "acquisiti" e dalla necessità di migliorare le condizioni dei lavoratori.

Sottolineiamo anche l'utilizzo da parte di molte imprese di altri contratti collettivi come il Multiservizi Pulizie, Merci e Logistica, quando non addirittura semplici "regolamenti interni" nelle cooperative (dove troviamo anche condizioni paraschiavistiche).

I servizi pubblici locali sono un settore strategico nella società e sono questioni essenziali per le amministrazioni locali e per i cittadini. E' necessario orientarsi per una ripubblicizzazione completa, sostanziale e non solo formale dei servizi.

E' necessaria la rimessa in discussione di tutto l'impianto normativo nazionale e regionale che ha accelerato e approfondito la privatizzazione dei servizi pubblici locali (dalla raccolta dei rifiuti, al trasporto pubblico locale, fino alla gestione delle risorse idriche), a questo si aggiunge la questione e la gestione degli ATO.

Per questo abbiamo costruito una piattaforma che risponda ai problemi principali ed essenziali dei lavoratori, che rimetta al centro il ruolo sociale e pubblico dei servizi, anche valorizzando il potenziale di nuova occupazione in un contesto di crisi strutturale anche occupazionale.

Una piattaforma che esprime "indipendenza" propositiva dalle logiche collaborative e fallimentari portate avanti da cgil-cisl-uil.

QUESTIONE SALARIALE

La questione salariale è e deve essere centrale nel rinnovo contrattuale: non possiamo accettare logiche collaborative che ingabbiano nei meccanismi di "produttività" e di "competitività" gli aumenti; a maggior ragione è da contrastare l'accettazione della riforma della contrattazione con la triennializzazione dei contratti e degli aumenti, proponiamo la necessità di ripristinare il concetto di salario come "elemento indipendente" dalle logiche aziendali e di mercato.

Nel concreto si tratta non solo di richiedere "aumenti considerevoli", ma meccanismi di adeguamento automatico. Collegata di fatto alla questione salariale è la gestione contrattuale e concreta della classificazione del personale, con il forte fenomeno del sottoinquadramento.

PRECARIETA' ED ESTERNALIZZAZIONI

Eliminazione del lavoro precario mediante esplicita richiesta di trasformazione dei contratti precari in rapporti di lavoro a tempo indeterminato (precariato "interno" alle aziende).

Prevedere l'assorbimento dei lavoratori degli appalti strutturali (aziende e cooperative) da parte dell'azienda appaltante (pubblica o privata), è evidente che nella maggior parte delle volte siamo di fronte a illecite "somministrazioni" di manodopera.



PARTE ECONOMICA

Aumenti retributivi. Richiesta a “recupero” delle perdite salariali con un aumento minimo che si individua nella misura di euro 250 (parametro 3A). Introduzione di un meccanismo di adeguamento/aumento automatico.

Lavoro straordinario. Riduzione dei tetti massimi dello straordinario con aumento del costo per l'azienda.

Banca Ore: piena volontarietà del lavoratore nella scelta di avvalersi o meno della banca ore.

Buoni Pasto: adeguamento minimo dei buoni pasto ai limiti di esenzione pari a euro 5.29.

PRECARIETA'

Part-time. Meccanismo stringente di consolidamento dell'orario effettivamente svolto (aumento dell'orario minimo settimanale) con riferimento ai 6 mesi di lavoro.

Contratti a tempo determinato. Possibilità per le aziende di usufruire di contratti a termine solo a fronte di specifiche esigenze temporali legate ad un evento o relativamente ad un periodo di necessario aumento forza lavoro. Obbligo dell'assunzione dopo 12 mesi di lavoro anche non continuativo e comunque priorità nell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato tramite specifiche graduatorie di riserva.

Altri contratti precari (somministrazione, inserimento ...). Se ne richiede chiaramente l'abolizione.

Clausola sociale/appalti/esternalizzazioni. Sul tema dei cambi di gestione denunciato che l'introduzione formale di “clausole di garanzia” nelle procedure di cambio di appalto o di esternalizzazione non ha prodotto le sufficienti garanzie di mantenimento delle condizioni di lavoro, piuttosto ha contribuito di fatto a “agevolare” processi di privatizzazione e frammentazione. Necessaria l'esplicita applicazione dei passaggi diretti con mantenimento di tutte le condizioni contrattuali con preventiva convocazione di tutte le organizzazioni sindacali a cui i lavoratori conferiscono mandato.

SALUTE E SICUREZZA

Denunciamo una carenza sistematica nell'applicazione di seri programmi e misure sul tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: dai mezzi inadeguati, ai carichi di lavoro, agli indumenti.

Malattia professionale/comporto. Vi sono nel settore diverse attività indubbiamente usuranti che espongono i lavoratori a malattie professionali non riconosciute, con l'effetto di una sistematica espulsione di un numero sempre più consistente di lavoratori. Oltre che al miglioramento delle condizioni su salute e sicurezza nel lavoro, si chiede di escludere questi casi dal computo delle malattie previste che portano al superamento del periodo di comporto. Potenziare e rendere effettivo il diritto alla ricollocazione interna del personale con inidoneità.

DIRITTO DI SCIOPERO

Va aperta la questione di rimuovere le attuali norme antis-ciopero, l'applicazione dei servizi minimi come regolati oggi rendono lo sciopero un diritto negato per i lavoratori dei servizi ambientali (arrivando al 50% se non oltre della forza lavoro), anche con la pratica del recupero



nel giorno successivo tramite straordinario del lavoro non svolto.

DEMOCRAZIA SINDACALE E DIRITTI DEI LAVORATORI

Tema importante che non può essere considerato come “accessorio” del rinnovo contrattuale, ma che deve essere la riconquista degli strumenti e dei diritti di tutte le lavoratrici e lavoratori:

- uguali diritti e pari dignità per tutte le oo.ss. presenti nelle aziende, a prescindere dal ruolo di firmatari o meno del CCNL;
- esplicito diritto all’indizione di assemblee, contrattazione, informazione e referendum per ciascun eletto RSU;
- esplicito diritto di tutte le oo.ss. a ricevere i contributi sindacali attraverso la trattenuta in busta paga;
- riconoscimento delle RSU quali agenti contrattuali aziendali, regionali e nazionali: richiesta di modalità certe di partecipazione delle RSU alle trattative nazionali;
- eliminazione della quota “protetta” del 33% riservata ai firmatari del CCNL nelle elezioni dei delegati;
- diritto dei lavoratori all’informazione gratuita su tutte le vicende contrattuali, distribuzione gratuita del testo del CCNL;
- voto vincolante dei lavoratori sia in fase di presentazione di piattaforme per il CCNL che in fase di approvazione di un eventuale accordo;
- possibilità per i lavoratori di riunirsi in azienda anche al di fuori dell’orario di lavoro;
- norme sanzionatorie del CCNL in caso di atteggiamenti aziendali lesivi della libertà e della dignità dei lavoratori.

Aprire un confronto sul tema dell’utilizzo crescente dei sistemi di rilevazione e controllo a distanza che sempre più spesso vengono adottati senza il necessario rispetto delle norme a tutela dei diritti dei lavoratori.

INQUADRAMENTO

Rivedere l’inquadramento inserendo passaggi automatici di livello. Contrastare il sottoinquadramento con semplificazione e chiarimento dei profili e mansioni.

MODELLO CONTRATTUALE

Dichiarandoci esplicitamente contro qualsiasi meccanismo di “deroga” al contratto nazionale, riteniamo anzi da discutere quali competenze possa avere la contrattazione di secondo livello, rompendo logiche di comodo e filo padronali sulla sovrapposibilità o meno degli istituti contrattuali.

Roma 26 novembre 2010