Energia - Servizi Ambientali

CCNL Igiene Ambientale: sciolta la riserva con un referendum farsa

Nazionale, 24/06/2022

I lavoratori e le lavoratrici del settore hanno dato la loro sentenza all'ennesimo rinnovo contrattuale bidone. Lo hanno fatto disertando in massa le poche decine di assemblee programmate. Assemblee "informative", così definite dagli stessi dirigenti sindacali delle sigle firmatarie, molto lontane da quelle referendarie che dovrebbero essere svolte in occasione dell'approvazione di un'ipotesi di rinnovo di contratto. Assemblee convocate per una sola ora, per non lasciare spazio di replica e fatte in orari scomodi proprio per sfavorire la partecipazione. Assemblee svoltesi senza alcuna votazione e molte con esiti falsati e senza certificazione. Assemblee alle quali hanno partecipato delegati in pensione, ormai fuori dal ciclo produttivo. Insomma, un referendum farsa, in pieno stile Cgil, Cisl, Uil e Fiadel!

E dato che dalle poche assemblee che si sono tenute sembra che non sia emerso (chissà perché?) il reale contenuto e la portata devastante di questo ultimo rinnovo, con questa breve analisi USB intende favorirne la lettura, andando ad evidenziare alcuni dei punti nevralgici e gli effetti che ne conseguiranno sulla categoria.

1. TI AUMENTO LA PAGHETTA SOLO SE FAI IL BRAVO…
Se volessimo riassumere in poche parole le tante pagine che hanno scritto le associazioni datoriali e i sindacati firmatari, questa sarebbe la sostanza. Tre anni di trattative, per portarsi a casa lo smantellamento dell'aumento fisso del salario e trasformarlo in variabile. Tradotto: a seconda di come gira al padrone. Per la seconda volta, scompare magicamente l'indennità di vacanza contrattuale, così da regalare alle imprese tre anni gratis, nonostante

venissimo da due anni di pandemia che ha messo in ginocchio molte famiglie, con la perdita di centinaia di posti di lavoro e reddito e nonostante sia in atto una guerra che sta registrando picchi di inflazione che non si registravano dal secondo dopoguerra. Il risultato? Nonostante questo notevole aumento, il carovita andrà ad erodere gran parte degli stipendi, aumento compreso! Ma una cosa è certa, qualcuno ci guadagnerà di sicuro: un terzo dell'aumento finisce direttamente nelle tasche dei padroni e di Cgil, Cisl, Uil e Fiadel che amministrano e amminestrano i fondi complementari Fasda e Previambiente. E come se non bastasse, le imprese dovranno anche aumentare le quote a loro carico.

In soldoni, le imprese investiranno in aumenti salariali per i lavoratori del settore SOLO poco più di 640 mila euro in 3 anni, mentre pagheranno a Cgil, Cisl, Uil e Fiadel per i fondi complementari circa 1 milione e 630 mila l'anno!

Non solo: una buona fetta dell'importo verrà legata all'aumento della produttività che significherà un ulteriore aumento dei carichi di lavoro e delle flessibilità per una categoria già fortemente penalizzata dalle pesanti condizioni di lavoro e che non rientra neppure nella categoria del lavoro usurante. Cosa ancor più scandalosa, verrà calcolata anche in base alle valutazioni individuali di ogni dipendente: tanto per capirci, verranno premiati ad esempio coloro che non si assentano, che non fanno lunghe pause, che sono disponibili a cambi turno e allungamenti dell'orario di lavoro e che vanno d'accordo con i responsabili… la lista è davvero lunga, per questo vi consigliamo di andare a leggerla per capirne interamente la portata. Uno strumento pericolosissimo consegnato nelle mani dei padroni con l'unico scopo di spremere al massimo i lavoratori e assoggettarli sotto il ricatto del riconoscimento di un "premio".

Ma il peggio non finisce qui, visto che i geni della lampada hanno concertato che l'aumento legato alla produttività sarà assoggettato agli indici inflattivi. Ciò significa che se le aziende non guadagneranno nei tre anni di vigenza contrattuale, potrebbero riprendersi anche una parte di questo misero aumento!

E per finire (si fa per dire) per i prossimi scatti di anzianità dovremmo attendere fine anno, per dargli modo di decidere se erogarli dal 1° gennaio 2024. Sia mai avessero dovuto lavorare anche per decidere questa "sciocchezza"!

Quasi dimenticavamo… visto che, oltre ad essere tuttologi, sono anche diventati metereologi, hanno presunto che l'indennità neve fosse superflua e pertanto hanno deciso di cancellarla con un colpo di spugna ma solo per coloro che svolgono attività collaterali allo sgombero. Vale a dire, prenderà l'indennità l'autista che uscirà con lo spargisale ma non il collega che caricherà il sale con la pala meccanica e così via… Non resta che augurare ai colleghi del nord che non nevichi….

2. DELL'ORARIO DI LAVORO NON V'E' PIU' CERTEZZA!
Dopo l'ultimo rinnovo che aveva regalato due ore settimanali in più ai padroni, senza prevedere un centesimo di aumento per la categoria, è stato aggiunto un trafiletto che

consentirà alle aziende, insieme ai firmatari e alle loro RSU, di sottoscrivere intese peggiorative. Vale a dire che si potrebbe verificare anche la possibilità di superare il tetto delle attuali 48 ore settimanali!

Anche il lavoro multiperiodale ha subìto un peggioramento delle condizioni, passando da 6 mesi a 12 mesi di durata, con un orario minimo che passa da 30 a 32 ore ed un orario massimo che da 44 passa a 46 ore. La comunicazione ai lavoratori che nel precedente contratto doveva essere fornita 60 giorni prima, è stata dimezzata a soli 30 giorni.

La flessibilità oraria, che ricordiamo dovrebbe essere utilizzata per cause imprevedibili ed eccezionali, diventa (non si capisce come) prevedibile e programmabile in anticipo e durare anche per diversi mesi. In sostanza, un modo per non assumere personale, laddove necessario, soprattutto nei periodi di maggiore intensificazione delle attività, come ad esempio i mesi estivi. In sintesi, il ricorso al lavoro multiperiodale e alla flessibilità avrà un impatto pesante sulla vita personale degli operatori oltre che sulla retribuzione mensile, che rimarrà invariata indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro settimanale.

Messa mano all'orario di lavoro, non poteva mancare una bella ritoccatina anche ad un altro dei pochi diritti rimasti alla categoria, ossia il riposo settimanale che, come si sa, coincide di norma con la domenica. Ebbene, sempre di concerto con le segreterie dei firmatari e le RSU (che hanno ormai assunto il mero ruolo di notai dei padroni) si potranno concordare finanche diverse modalità di articolazione del riposo giornaliero.

3. AMMALARSI E AVERE LA 104 È DIVENTATA UNA COLPA

Non basta il pubblico ludibrio al quale sono sottoposti costantemente i lavoratori e le lavoratrici della categoria, spesso vittime di infanganti retoriche che li dipingono come la causa di tutte le inefficienze causate dalle aziende. Ora anche per i sindacati non esistono più i diritti inalienabili, come la malattia e le tutele previste dalla legge. Se ti ammali (cosa importa se succede proprio a causa dei ritmi e dei carichi di lavoro) devi essere punito; soprattutto se ti ammali per pochi giorni, perché magari cerchi di rimetterti presto in forma per tornare operativo e non pesare sui colleghi. Le cosiddette malattie brevi sono automaticamente considerate un falso e questo è ciò che si legge tra le righe del capitoletto che mette mano anche alla malattia. Tant'è che per il 2023 e il 2024 le trattenute per malattia o infortunio non sul lavoro, saranno effettuate a fronte di un tasso medio annuo di assenza del 4%, anziché il 4,7% previsto nel precedente contratto.

E se si è in possesso dei requisiti Legge 104, si sa, sei considerato un 'privilegiato' che può andarsene a spasso per tre giorni al mese. Pertanto, i lavoratori "fortunati" saranno tenuti a programmarsi con un mese di anticipo i giorni in cui potranno stare male o aver bisogno di assistere un familiare con disabilità.

4. ATTENTO A COME TI MUOVI CHE TI BASTONO!

Il previgente CCNL si limitava ad elencare le sanzioni, come previste dall'art.7 della L. 300/70, rinviando ai codici disciplinari aziendali le articolazioni dei provvedimenti disciplinari,

limitando così la discrezionalità al decisore, che doveva necessariamente tener conto di criteri quali la gravità dei fatti e l'eventuale recidiva e garantire così congruità e proporzionalità agli eventuali provvedimenti da adottare. Nel nuovo CCNL anche il potere sanzionatorio subisce un inasprimento, con la scelta del tutto sconsiderata di andare ad inserire nel dettaglio tutte le casistiche delle irregolarità e le relative sanzioni che, una volta già decise a tavolino, non lasceranno alcun spazio alla valutazione di eventuali attenuanti e/o giustificazioni che potrebbero concorrere ad un alleggerimento della sanzione a carico del dipendente. La conseguenza di questa scelta sarà un peggioramento dell'atteggiamento repressivo e ricattatorio delle imprese a danno dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

5. LA MELA AVVELENATA

Non bastava un contratto rinnovato con tre anni di ritardo. Così hanno ben pensato di rinnovarlo a spizzichi e bocconi, facendo passare un interminabile periodo nel quale i lavoratori avranno tutto il tempo di digerire le storture… Ma tranquilli che il "bello" deve ancora venire perché dopo tanti tentativi, i padroni sono riusciti a convincere (dietro lauto compenso) i sindacati a mettere mano alla classificazione del personale. Anziché rimediare all'aberrazione partorita nel precedente rinnovo, con l'introduzione dei sottolivelli J e 1B con parametri al di sotto del valore 100 (considerato il parametro minimo in tutti i contratti), hanno deciso di peggiorare l'inquadramento dei lavoratori inquadrati al liv. 1B, abbassando ulteriormente il parametro da 90 a 88,38.

La differenza verrà corrisposta sotto forma di ad personam e pertanto non concorrerà alla maturazione degli altri istituti contrattuali e previdenziali. Un altro bel risparmio per le aziende sulla pelle dei lavoratori neoassunti, già costretti ad una forma di apartheid ingiustificato rispetto ai propri colleghi.

E per tutti gli altri? È in arrivo un'altra mela avvelenata che prevedrà una regolamentazione specifica per le professionalità dell'Area Impianti e nuovi raggruppamenti delle mansioni/attività per "famiglie professionali" (PROCESSI) a loro volta inserite in aree professionali omogenee (RUOLI).

Dietro i nuovi raggruppamenti si nascondono logiche premiali/clientelari date dall'assoluta discrezionalità padronale, perché vengono eliminati i criteri oggettivi che vanno a definire i passaggi di livello e le progressioni di carriera.

Ad esempio, il nuovo sistema abolisce il passaggio di livello secondo il criterio dell'anzianità di servizio (come se chi avesse più esperienza non meritasse un riconoscimento) sostituito con la valutazione professionale. Va da sé che eventuale personale in possesso di qualifiche e titoli specifici, oltre che più giovane di età, avrà molta più probabilità (se non l'esclusiva) per accedere agli aumenti di livello.

La chicca è riservata alla fine, quando l'erogazione dell'ultima tranche di aumento viene legata al raggiungimento dell'accordo sulla nuova classificazione che, ricordiamo, dovrebbe (il condizionale è d'obbligo) concludersi nella seconda metà del 2023.

6. IL VERO OBIETTIVO: RIPRENDERSI IL POTERE ASSOLUTO

Non sfugge agli occhi dei più attenti che la scelta di licenziare in piena pandemia gli RSU, proprio quando i lavoratori ne avrebbero avuto più bisogno, non è stato affatto casuale perché ha coinciso con l'avvio delle trattative sul rinnovo del CCNL. Reduci dalla sconfitta sonora al precedente rinnovo dove i NO hanno prevalso, anche grazie al lavoro di denuncia di Organizzazioni Sindacali come USB, salvo poi mistificare i risultati che tanto nessuno certifica (se non i certificatori stessi) dando un sonoro cazzotto in faccia alle associazioni datoriali e ai sindacati, sono corsi ai ripari per evitare che la storia si ripetesse. Prima di tutto, sono stati eliminati i possibili dissensi che i rappresentanti sindacali aziendali hanno l'onere e l'onore di rappresentare. Ma soprattutto l'intento era ed è quello di impedire a sindacati conflittuali come USB, che non si piegano alla logica del mercato dei favori e del clientelismo, di continuare la loro ascesa in settori come quello dell'igiene ambientale, considerati dei bancomat dai sindacati confederali.

Figuriamoci adesso che sono tutti presi ad accaparrarsi una fetta dei fondi del PNRR…

Per questo hanno lavorato attentamente per ridelineare il perimetro e le competenze delle relazioni industriali, avocando alle sole segreterie firmatarie tutti i diritti e gli spazi di democrazia sindacale.

Da una parte parlano ipocritamente di democrazia partecipativa e dall'altra sanciscono che le RSU non avranno più autonomia di esercizio e funzione sui posti di lavoro, tanto che non potranno più neppure indire un'assemblea sindacale, senza il consenso di Cgil, Cisl, Uil e Fiadel.

Anche la contrattazione di secondo livello viene ridotta all'osso. Sempre e solo subordinatamente alle segreterie territoriali firmatarie di contratto, la RSU sarà costretta a firmare accordi a perdere, come definiti nel rinnovo su orario di lavoro, flessibilità, riposo giornaliero, etc.

La parte economica viene blindata alla sola scrittura del Premio di Risultato, secondo i criteri ampiamente dettagliati nel contratto, con tanto di facsimile allegato per non rischiare di non seguire attentamente le indicazioni. Una gabbia salariale che costringe i lavoratori ad aumentare di anno in anno la produttività e quindi i profitti alle aziende e che di contro percepirà una mancetta, sempre se il padrone lo riterrà meritevole!
Dulcis in fundo, tutti gli accordi sottoscritti dalla maggioranza delle RSU saranno vincolanti per tutti i lavoratori e anche per le OO.SS. che non li hanno sottoscritti.

E hanno ancora il coraggio di parlare di democrazia? La loro è dittatura sindacale!

I lavoratori e le lavoratrici hanno uno strumento di difesa? Noi pensiamo di si! Abbandonare i sindacati collaborazionisti e unirsi a chi continua a difendere i diritti e la democrazia nei luoghi di lavoro: USB C'È

Unione Sindacale di Base – Igiene Ambientale