

TRACCIA DI DISCUSSIONE PER LA 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 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 battaglia di ripubblicizzazione/rimunicipalizzazione completa, sostanziale e non solo formale dei servizi.

Dobbiamo rimettere in discussione 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): ricordiamo che il 22 luglio scorso il Governo ha approvato il Regolamento di attuazione dell'art.23 bis del decreto legge 112/2008 convertito in legge n.133/2008. A questo si aggiunge la questione da discutere al meglio degli ATO.

Nel settore va costruita 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 esprima "indipendenza" propositiva dalle logiche collaborative e fallimentari portate avanti da cgil-cisl-uil (ecc).

QUESTIONE SALARIALE

La questione salariale deve essere centrale nella piattaforma di 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, anche nelle piattaforme di categoria proponiamo la necessità di ripristinare il concetto di salario come "elemento indipendente" dalle logiche aziendali, ma da legare alle esigenze dei lavoratori e alla loro capacità rivendicativa.

Nel concreto si tratterebbe di rivendicare, oltre a "aumenti considerevoli", meccanismi di adeguamento automatico, sapendo che proponiamo una vera e propria "eresia" per le logiche collaborazioniste sindacali.

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 possiamo individuare nella misura di € 250 (discutere se fissa per tutti o da riparametrare dal 3 livello A). Introduzione di un meccanismo di adeguamento/aumento automatico.

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

Indennità. Da discutere se entrare nel merito delle diverse indennità e come (evitando di fare semplicemente il "più uno" rispetto all'esistente o alle richieste altrui).

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 priorità nell'assunzione di questi lavoratori.

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

Clausola sociale/appalti/esternalizzazioni. Sul tema dei cambi di gestione bisogna ragionare se serve entrare in una rincorsa "tecnica" su quali sarebbero le procedure e i paletti da mettere in un cambio di appalto o in una esternalizzazione; oppure si tratta, più nettamente, di contrastare alla radice ogni procedura.

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 di lavoro, si chiede di escludere questi casi dal computo delle malattie previste che portano al superamento del periodo di comparto.

DIRITTO DI SCIOPERO

Va aperta la questione di rimuovere le attuali norme antisciopero, 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”, ma che deve essere compreso come conquista degli strumenti e diritti di tutte le lavoratrici e lavoratori e non argomento per “addetti” sindacalisti:

- 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: deve diventare punto di forza la richiesta delle forme 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.

INQUADRAMENTO

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

MODELLO CONTRATTUALE

Dichiararsi esplicitamente con qualsiasi meccanismo di “deroga” al contratto nazionale, 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.

Necessario un confronto concreto e realistico su quello che rappresenta l’effetto più visibile della riforma della contrattazione: con il passaggio dai contratti quadriennali ai contratti triennali, (ricordiamo a proposito che la FP CGIL, come è già successo negli altri settori, ha presentato una piattaforma separata ma con durata triennale come da accordo interconfederale non firmato da CGIL). E’ corretto opporsi giustamente alla triennializzazione difendendo un modello contrattuale come quello precedente con i rinnovi biennali e quadriennali?

PERCORSO DELLA NOSTRA IPOTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE

Ribadendo che questa è una traccia per avviare un discussione e non una vera bozza di piattaforma, anche se si è entrati necessariamente nel merito di alcune questioni, bisogna individuare un percorso che consenta di rendere complementare la discussione e l’approvazione della piattaforma con la costruzione del gruppo e quadro dirigente diffuso del settore.

7 ottobre 2010