

ANALISI DELL'IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO CCNL IGIENE AMBIENTALE

Analizziamo il paragrafo b) Orario di lavoro

Non possiamo accettare in alcun modo e sotto qualsiasi forma l'aumento dell'orario di lavoro settimanale da 36 a 38 ore.

Denunciamo come l'aumento delle ore lavorative sia in contraddizione stridente con gli attuali forti tassi di disoccupazione e con le prerogative di ogni sindacato, che dovrebbe promuovere la lotta alla disoccupazione per la massima occupazione. **Questo accordo va nella direzione opposta.**

La giustificazione addotta dai sindacati in prima battuta sull'esigenza di armonizzare gli orari di lavoro fra i vari settori presenti all'interno di Utilitalia (gas, luce, acqua, igiene ambientale) è pretestuosa e del tutto priva di fondamento. Trattasi di settori completamente estranei, con tipologie lavorative del tutto diverse e con CCNL storicamente separati. Non si possono in alcun modo equiparare le 36 ore dell'operatore su strada dell'igiene ambientale, sottoposto a stress ambientali, atmosferici, fisici e psichici ed a tipologie e carichi di lavoro invalidanti (ben documentati statisticamente dal forte aumento riscontrato delle malattie dovute a traumi e sforzi fisici) con le 38 ore degli operatori facenti capo ad altri contratti. Nelle pesanti condizioni operative dell'Igiene Ambientale, non ci sono spazi per tollerare ulteriori allungamenti di orari e aumenti di carichi lavorativi.

E' evidente come la volontà Utilitalia sia di recuperare produttività attraverso un aumento del carico di lavoro. Ma questa valutazione è colpevole e certamente miope: l'aumento di produttività deve tener conto di altri fattori, quali la formazione degli addetti, la tecnologia ed il rinnovamento delle macchine operatrici, la buona organizzazione del lavoro e non ultima la motivazione e la fiducia del lavoratore che si conquista attraverso buone pratiche aziendali. Cercare di fare guadagno agendo solo sulla pelle dei lavoratori è criminale.

Che si voglia fare cassa è dimostrato dall'arroganza con cui si dichiara che queste ulteriori 2 ore di lavoro non saranno retribuite: a totale compensazione verranno assegnati permessi retribuiti per 30 ore nel 2017, e 34 ore nel 2018 (come sempre assoggettati alle eventuali disponibilità date dalle esigenze di servizio).

Facendo rapido calcolo, in un anno si chiedono circa 16 giornate lavorative in più delle attuali, dandone 5 di riposo a compensazione. Totale 11 giorni in più di lavoro totalmente gratis!!! E questo va moltiplicato in ogni azienda per il numero totale degli addetti.

Se non è fare cassa a spese dei lavoratori, ci dicano cosa è!!!

Come se non bastasse, si riconferma fuori dall'orario di lavoro il tempo tuta, non tenendo conto in modo spudorato delle numerose sentenze giudiziali che hanno stabilito invariabilmente come indossare i dispositivi di protezione richiesti obbligatoriamente dalla legge (e quindi resi obbligatori dalle aziende), sia da farsi durante l'orario di lavoro e a carico del datore di lavoro.

Noi vogliamo andare ancora oltre, sostenendo che anche un veloce lavaggio di 5 minuti in acqua corrente delle parti fisicamente a contatto con agenti inquinanti, vada intesa come un'azione tesa alla salvaguardia della salute e dell'incolumità fisica del lavoratore, esposto dalla tipologia della mansione al contatto con agenti inquinanti e agenti batterici potenzialmente pericolosi per la sua salute. Quindi riteniamo che anche questa operazione sia da rendersi obbligatoria per la salvaguardia della salute dell'operatore, al pari dell'indossare i DPI e come tale da far rientrare nell'orario di lavoro.

L'abbassamento della maggiorazione sulla retribuzione oraria per l'effettuazione dello straordinario, rientra anch'esso in una squallida manovra per fare cassa agendo sul risparmio anziché sul miglioramento della qualità del servizio e sull'aumento del numero degli addetti. Questa pratica diviene poi scandalosa laddove lo straordinario venga richiesto con forte insistenza e con pressioni di vario genere esercitate sui lavoratori, oltre a quello che essi sarebbero disposti a concedere. Sono tanti i casi in cui si trovano aziende che "obbligano" a fare straordinario, con il pretesto di non avere in forza personale sufficiente.

L'unica vera soluzione a questo problema sono nuove assunzioni.

Le nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

- mantenere le 36 ore settimanali lavorative;
- includere nell'orario di lavoro il tempo tuta;
- rendere obbligatorio un lavaggio anche solo parziale dell'addetto ai servizi esterni per ragioni di salute, includendo questa operazione di sicurezza/salute nell'orario di lavoro;
- attivarsi in modo concreto nelle opportune sedi politiche-amministrative (le stesse nelle quali le nostre proprietà si muovono a loro agio abitualmente) per il riconoscimento di categoria lavorativa sottoposta a lavoro usurante, cosa che da tempo si sente dire, ma verso la quale mai nulla è stato fatto, in mancanza di una vera volontà politica in questa direzione: se si vuole, si può fare;
- avviare una seria politica di assunzione di personale che risolva in modo strutturale la costante carenza di organico, rifuggendo dal ricorso spinto a straordinari ed esternalizzazioni, sfruttando anche le notevoli risorse economiche messe in circolo a tutti i livelli dal settore dell'Igiene Urbana (che di sicuro non ne è povero). Meno profitti e più lavoro. Le proprietà (politiche o private che siano) e le dirigenze, ove ci sia utile (spesso) decidano di intascare meno, destinandone una parte rilevante al reintegro di personale.

Analizziamo il paragrafo c) Classificazione del personale

Viene introdotto un nuovo livello, o meglio un nuovo sottolivello, che infatti viene indicato con la lettera "S" con retribuzione base inferiore all'attuale livello 1° con parametro 90 (10% in meno del 1° liv.).

Si amplia la declaratoria del livello 1° equiparandolo al 2°, uniformando la possibilità per entrambi di guida automezzi con patente B: cioè identiche mansioni, ma con retribuzione diversa.

Si adegua il sistema di classificazione con riferimento ai livelli 1° e 2° alla luce delle nuove tecnologie e metodologie di lavoro, peraltro non meglio precisate.

In pratica: si vuole rimediare alle attuali disfunzioni organizzative del lavoro relative all'utilizzo improprio di lavoratori non abilitati alla guida dei mezzi con ribaltabile (attualmente costretti ad uscire con veicoli a pianale fisso e conseguente travaso a mano dei sacchi raccolti), mantenendo nel contempo il loro inquadramento economico ad un livello inferiore.

Contemporaneamente si crea un ulteriore sottolivello, retribuito ancora meno, utile quando non sia prevista la guida (vedi spazzamento, distribuzione pasticche antilarvali, diserbo, pubbliche affissioni e quant'altro).

Una continua corsa al ribasso che ha visto negli ultimi 15 anni, passare dall'assunzione con inquadramento diretto al 3° livello dopo tre mesi formali di prova, poi al 2°, quindi al 1° e ora al livello "S".

Fino a che punto vorranno spingere, aziende e sindacati assieme, questo massacro salariale?

L'effetto ultimo del continuo e generalizzato deprezzamento del lavoro a cui assistiamo in Italia è dato dall'impovertimento generale della società. Noi l'abbiamo sempre definita macelleria sociale, con rivolte offese e puntigliose dei sindacati che sostengono tale sciagurata operazione.

Se non è questa una vera operazione di macelleria sociale, diteci come definirla!

Le nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

- nessuna creazione di ulteriori livelli lavorativi inferiori agli attuali, dei quali non si avverte reale necessità se non quella dettata unicamente da logiche di risparmio;
- per le assunzioni di personale da adibire alla guida di mezzi con patente B, inquadramento diretto al livello 2°B; ove necessitino pochi lavoratori da destinarsi unicamente a mansioni che non prevedano la guida o il saltuario uso di veicoli che richiedano la patente A, inquadramento diretto al livello 1°, con passaggio automatico al 2°B dopo 4 anni di effettiva prestazione nella mansione;
- per i lavoratori e le lavoratrici attualmente in servizio con inquadramento al 1° livello da un periodo pari o superiore a quello indicato, immediato passaggio al livello superiore 2°B.

Analizziamo il paragrafo d) Permessi sindacali retribuiti

Nella convinzione che le prerogative e diritti sindacali siano posti in essere a difesa dei diritti dei lavoratori, la riduzione del monte ore facente capo ai componenti degli organi/strutture territoriali e nazionali delle OO.SS., sia posto in compensazione con pari aumento delle ore a disposizione delle rappresentanze RSU aziendali, le uniche ad avere contatto diretto con le problematiche inerenti al lavoro aziendale e con i lavoratori stessi: quindi il tempo a disposizione della Rsu non va diminuito, bensì aumentato.

In relazione anche alla sempre maggiore investitura di potere decisionale messo in atto dal CCNL alle prerogative della RSU aziendali, averne ridotto della metà le ore a sua disposizione risponde a logiche padronali, tese alla derubricazione di tale istituto aziendale a mero strumento di ratifica delle proprie decisioni.

D'altra parte, è anche vero che occorre una maggiore comunicazione da parte delle attuali RSU verso i lavoratori, in un ulteriore sforzo di trasparenza chiedendone a compenso un loro maggiore coinvolgimento nelle decisioni aziendali. Solo in questo modo la RSU assolverà pienamente al ruolo per cui si è costituita. Per cui chiediamo che il maggior tempo messo a disposizione della RSU sia dedicato oltre che alla trattativa aziendale, anche alla ricerca ed alla realizzazione di nuove forme di coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

- compensazione del monte ore sottratto alle strutture territoriali e nazionali delle OO.SS con aumento di pari valore al monte ore della RSU aziendale;
- individuazione e utilizzo di nuove forme di coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici alle scelte aziendali.

Analizziamo il paragrafo e) Malattia

C'è un impegno a revisionare la disciplina contrattuale della malattia breve al fine di ridurre tali assenze e comunque non superare il dato medio di assenteismo del 4,7%.

Innanzitutto contestiamo il forzoso riferimento alle sole malattie brevi, all'interno di questo valore più generale, al sol fine di colpevolizzare queste ultime.

Dalle tabelle ministeriali sui costi del lavoro del settore Igiene Ambientale, risulta che le ore di assenza dal lavoro calcolate e imputabili complessivamente a Malattia (breve o lunga che sia), Infortuni, Maternità, Permessi, sono nel loro totale pari a 90 ore annue per dipendente. Tale cifra di 90 ore messa a percentuale sulle ore teoriche di lavoro (indicate in 1877), rende un calcolo per media matematica pari al 4,70 %

Ma le 90 ore tabellate non sono riferite alle soli malattie brevi, bensì sono date dalla somma di tutte le ore di malattia senza distinzione in brevi o lunghe, degli infortuni, dei permessi e delle maternità.

Perché si vuole imputare il raggiungimento o il superamento di questa soglia alle sole malattie brevi?

Perché così si intende incentivare a tutti i costi la produttività aziendale, arrivando a forzare i lavoratori alla presenza in azienda indipendentemente dal loro più o meno precario stato di salute.

L'intento è chiaramente confermato dall'aver messo in stretta relazione l'aumento di indennità integrativa (Art 32 CCNL) pari a 20 euro previsto in questo accordo alla lettera h) punto 2 quale aumento economico, con la revisione della disciplina sulle malattie brevi. La volontà di dare un giro di vite ulteriormente al ribasso è sottintesa in modo evidente nell'aspetto punitivo.

Contestiamo anche il fatto che per malattie brevi siano considerate nel CCNL quelle con assenza non superiore ai 5 giorni lavorativi e punite con trattenute economiche oltre tale limite. Tale tempo è senza dubbio spropositato rispetto alle normali prognosi di guarigione e ingiustamente punitivo. I giorni di assenza dal lavoro che noi reputiamo maggiormente consoni alla definizione di malattia breve, sono al massimo 3. Inoltre, punire economicamente una persona perché si ammala è del tutto scandaloso: a meno che non si ritenga che questa sia falsamente malata. Ma l'ipotesi è ancora più scandalosa, denotando un pregiudizio tale da compromettere qualunque rapporto di reciproca fiducia fra le parti.

Infine contestiamo al massimo grado come nel CCNL attualmente in vigore, il valore di assenteismo indicato al 4,70% sia riferito alle malattie non professionali, con lo scorporo di queste ultime dal conteggio generale, quando sappiamo benissimo che molte delle malattie che colpiscono normalmente i lavoratori sono imputabili proprio a cause professionali.

Tale dato riferito alla presenza, sarà sempre falsato se non si fa nulla per includere nell'elenco delle malattie professionali le tante tipologie di danno fisico e perché no anche psichico di chi lavora in questo settore.

Le nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

- scorporare il dato di assenteismo dal lavoro, dettagliando ove si tratti di malattia breve, malattia lunga, infortunio, maternità o permessi dal lavoro, attribuendo quindi un valore percentuale che sia fisiologico per media ponderata degli ultimi anni, riferito a ciascuna tipologia di assenza lavorativa;
- modificare la definizione di malattia breve portandola a 3 giorni lavorativi, considerando malattia lunga quella a partire dal 4° giorno lavorativo di assenza dal lavoro.
- in riferimento alla malattia breve, è da rivedere l'imputabilità della sanzione e la sua entità economica;

operare concretamente con contributo attivo aziendale, anche attraverso il proprio staff medico-legale, affinché le malattie che si ripetono più frequentemente fra gli addetti ai servizi siano riconosciute ed incluse nell'elenco delle malattie professionali.

Analizziamo il paragrafo g) Adeguamento della regolamentazione del diritto di sciopero

Dietro questa dicitura si annida un tentativo di limitare (qui definito 'adeguare') il sacrosanto diritto di sciopero, indubbiamente la più efficace arma a disposizione del lavoratore per difendere i propri diritti. Che entrambe le parti trattanti riconoscano questa cosa come una necessità è paradossale. Non si contano le volte in cui i sindacati firmatari hanno detto di avere le mani bloccate da legacci e laccioli che impediscono loro di scioperare in modo più efficace, e poi si adoperano per rendere ancora più stringenti le regole contro lo sciopero!

Forse che non avevano tuonato contro la lettera di Utilitalia alla Commissione di Garanzia dove si chiedevano regole più efficaci per limitare gli scioperi? Non avevano a suo tempo bollato questa iniziativa della controparte come un attacco inaccettabile alla libertà di sciopero garantita dalla costituzione? Cosa è cambiato da allora? Perché quello che prima era un attacco inaccettabile adesso diventa una necessità riconosciuta? Definire questo voltafaccia come schizofrenico è dir poco. A noi pare che il nostro settore sia più che largamente regolamentato riguardo allo sciopero e che la cittadinanza e le istituzioni che ne fanno capo siano ben tutelate da "eccessi" di protesta da parte degli "spazzini". Fin troppi sono i servizi comandati in occasione degli scioperi ed essi vanno ben al di là di quelli definiti essenziali. La tutela della salute e della sicurezza pubblica è sicuramente salvaguardata. Cosa e chi si vuole tutelare ulteriormente?

Le nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

mantenere i servizi operanti sul territorio in occasione di sciopero unicamente facenti capo alla salute ed alla sicurezza pubblica, quindi utilizzare in comando personale strettamente necessario alla sola copertura di tali servizi.

Nei giorni immediatamente precedenti/seguenti lo sciopero, proibire ogni forma di ricorso a lavoro straordinario.

Analizziamo il paragrafo h) Parte economica – punto 1. aumento tabellare

Aumento tabellare : 70 euro lordi a parametro 3A così suddivisi

25 euro dal 1 Agosto 2016

25 euro dal 1 Luglio 2017

20 euro dal 1 Dicembre 2018

Continua la manovra di lento e progressivo soffocamento economico dei lavoratori, con conseguente asfissia dell'economia del paese. Ormai è assodato e riconosciuto da tutti che per far riprendere l'economia di un paese occorra alzare fortemente il potere d'acquisto con aumenti salariali e pensionistici, i quali a loro volta inducono a maggior consumi; aumento dei consumi che richiede a sua volta un aumento della produzione che indurrà ad una maggiore occupazione lavorativa. E' una catena.

Per fare questa operazione è necessario che i profitti vengano ridistribuiti, ma questa cosa non è digerita dalla proprietà industriale, né tantomeno dal governo che con essa è fortemente colluso.

Risultato: in tutti i settori economici abbiamo rinnovi contrattuali giocati costantemente al ribasso, con aumenti dello zero virgola qualcosa e morte per strangolamento della classe lavoratrice.

In particolare gli aumenti contrattuali proposti nell'ipotesi in analisi, unica cosa da dire è che stavolta siamo veramente nel regno dell'incredibile. A parte la pochezza percentuale della cifra proposta, assolutamente in linea con l'analisi sopra descritta, facendo due rapidi conti su questi aumenti rapportati all'aumento di ore lavorative richieste dal nuovo contratto, ne deriva che: a fronte di un centinaio di ore lavorative in più annuali (calcolate a difetto) richieste dal rinnovo (corrispondenti alle 38 ore settimanali in luogo delle 36 attuali), detratte le trenta ore concesse per permessi retribuiti, risulta un saldo finale di una settantina di ore lavorative ulteriori rispetto al vecchio contratto.

Se calcoliamo l'aumento di 25 euro (lordi e parametrati), moltiplicati per 14 mensilità, otteniamo un totale di 350 euro annui (sempre lordi e parametrati al 3A) di aumento salariale a fronte di 70 ore/anno aggiuntive di lavoro.

QUESTI AUMENTI TABELLARI NON COPRONO NEPPURE LE ORE AGGIUNTIVE DI LAVORO..... MA DI CHE AUMENTI STIAMO PARLANDO? NON C'E' TRACCIA DI ALCUN AUMENTO IN QUESTO RINNOVO!!!

E' una vera e propria presa in giro! **Con l'aumento dell'orario di lavoro non solo ci mangiamo tutta la maggiorazione tabellare, ma ci ripaghiamo anche gran parte del welfare, a ulteriore dimostrazione che il welfare lo pagano i lavoratori e le lavoratrici.**

Siamo la terza maggiore economia europea dopo Germania e Francia: in quali tasche finisce questa ricchezza? Non certo in quelle dei lavoratori e delle lavoratrici.

Se analizziamo i dati statistici degli stipendi italiani raffrontati con quelli del resto d'Europa, verifichiamo che le retribuzioni in Francia sono superiore alle nostre del 29,06 % , Nel Regno Unito sono maggiori del 22,60 % , in Irlanda del 13,01 % , in Austria del 45,50 % , per non parlare della Germania superiori alle nostre del 57,5 % , o di Belgio e Olanda abbondantemente oltre il 60 % . Complessivamente siamo al 9° posto, ma con differenze enormi in termini di euro in meno sulle buste paga. Peggio ancora per quanto riguarda le retribuzioni d'ingresso al lavoro, dove siamo proprio gli ultimi fra i quindici paesi presi in esame: subito sopra a noi la Spagna con stipendi superiori ai nostri di 12,04 punti percentuali e su su fino alla stratosferica Svizzera con retribuzioni d'ingresso al 305 % superiori. **Il livello d'ingresso "s" di nuova costituzione percorre esattamente questo solco.**

Sono tanti numeri, ma numeri importanti sui quali vale la pena riflettere profondamente.

Se in Europa le più importanti economie riescono a distribuire stipendi di questo livello, con un costo della vita spesso simile al nostro ed un carico fiscale a noi assimilabile , non si vede perché i lavoratori italiani debbano essere penalizzati in questo modo. E' senza dubbio una questione di mancanza di volontà e di capacità politica, ma è anche segno di voracità imprenditoriale in assenza di una forte e decisa azione di lotta da parte del sindacalismo concertativo. Occorre agire sui carichi fiscali, defiscalizzando fortemente le buste paga e sulla redistribuzione di parte significativa dei profitti aziendali. Se c'è la volontà politica, le risorse si trovano ed i meccanismi giusti si mettono a punto.

La situazione non è più in alcun modo accettabile: il lavoro deve tornare ad avere ruolo economico primario, ed ai prossimi rinnovi contrattuale di tutte le categorie si dovranno trattare aumenti a due cifre percentuali.

Cominciamo noi, a maggior ragione in un settore economicamente "ricco" come quello legato allo smaltimento dei rifiuti. Quando si pagano 190 euro al quintale per smaltire i rifiuti, non si possono retribuire i lavoratori con le briciole del profitto!

Per recuperare quanto perso negli anni sul potere di acquisto e per investire la catena economica sopra indicata, chiediamo aumenti salariali a due cifre percentuali.

Le nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

aumento tabellare del 25 % riferito all'ultimo stipendio, così suddiviso:

10% dal 1 Agosto 2016

10% dal 1 Luglio 2017

5% dal 1 Dicembre 2018

Analizziamo -per affinità di principio- i paragrafi h) Parte economica - punto 3. quote Welfare; m) Previdenza complementare; f) : Fondo solidarietà di settore.

Normalmente in uno stato di diritto il welfare è erogato e gestito dallo stato! In questa ipotesi di rinnovo contrattuale, avendo fatto rientrare i 30 euro destinati al welfare nel computo del totale degli aumenti retributivi, in concreto il welfare lo pagano i lavoratori. Non ci possono essere fraintendimenti : la bozza di rinnovo del CCNL afferma che l'aumento complessivo del contratto è di 120 euro complessivi, 30 dei quali destinati appunto al welfare.

Conclusione: non lo stato, il welfare lo erogano i lavoratori e le lavoratrici e lo gestiscono gli enti bilaterali aziende-sindacati. ALLA FACCIA DELLO STATO DI DIRITTO !

Dopo anni di saccheggio dell'Istituto di Previdenza Nazionale e di tagli alla Sanità Pubblica da parte di una pessima politica ultra-liberista e ladra, che ha mal gestito, sperperato e "distratto" risorse da questi due pilastri irrinunciabili della società civile, dopo che riforme sbagliate ne hanno minato le potenzialità di funzionamento, gli stessi politici ci vengono a dire che queste istituzioni sono ora a rischio e se vogliamo avere pensioni e assistenza sanitaria, ce la dovremo pagare noi.

L'ipotesi di contratto del CCNL accetta tale visione e ne condivide le conclusioni.

Per noi lo stato di diritto deve corrispondere a piena garanzia dello stato sociale e lo stato sociale si garantisce in primis assicurando a tutti assistenza previdenziale e sanitaria al 100% pubblica.

La previdenza e la sanità le paghiamo con le tasse sul lavoro: adesso dobbiamo ripagarle una seconda volta sottraendo soldi alla retribuzione.

E non ci vengano a dire che “noi” siamo idealisti, estremisti, mentre “loro” sono pragmatici, concilianti, quando in realtà questa fasulla concretezza si traduce in mancanza di battaglie per i diritti primari. Questa è una linea di principio a cui non possiamo andare in deroga.

Nella specifico dell'accordo, rileviamo che il fondo previdenziale Previambiente, al pari degli altri fondi previdenziali, è ancora in fase stagnante con tendenza al ribasso dei consensi e come siano relativamente pochi gli iscritti alla gestione in relazione al numero totale dei dipendenti, (nella somma dei suoi vari comparti di adesione potenziale, il fondo nel 2015 sfiora appena il 20% di adesioni, mentre in riferimento ai soli lavoratori dell'igiene ambientale la soglia è più alta ma ancora sotto il 50%). In ambiente sindacale quindi si è pensato che l'introduzione generalizzata del contributo contrattuale in sede di rinnovo del CCNL e della conseguente iscrizione automatica di tutti i lavoratori, compresi i tanti che finora avevano scelto di non iscriversi, fosse una delle possibili soluzioni per risollevare i numeri e le casse del fondo, tracciando così una pista da seguire per i rinnovi degli altri CCNL nei vari settori.

Ma se tanti lavoratori hanno fino ad ora deciso di non iscriversi, una scelta precisa l'hanno fatta!

Che sistema è questo, di forzare la mano e obbligare quanti avevano deciso in modo contrario? A costoro 10 euro direttamente in tasca piuttosto che in mano a gestori non scelti e non voluti avrebbero fatto sicuramente più comodo. A maggior ragione dal momento che investire soldi in un fondo pensionistico ad inizio carriera è un conto, metterne pochi ed a carriera lavorativa già avanzata serve poco o nulla: sono soldi buttati al vento.

Questa iniziativa è funzionale solo alla sopravvivenza del fondo, non certo all'interesse dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'aumento del contributo al **fondo sanitario Fasda**, se non è seguito da implemento totale delle tipologie mediche a copertura assicurativa, risulta funzionale solo a foraggiare la società finanziaria che lo gestisce e che deve fare fatturato per restare sul mercato. Attualmente ci sono sì servizi sanitari forniti in convenzione con Fasda, ma ce ne sono ancora tantissimi che l'istituto non copre. All'atto pratico, la contribuzione sanitaria integrativa avrebbe un senso solo se si arriva alla copertura di tutti i servizi sanitari, ma così non è. **E dal momento che i 9 euro devoluti al Fasda sono mancata retribuzione, sottratta alla busta paga di tutti i lavoratori indistintamente, si ha la spiacevole conseguenza che molti di loro pagheranno per servizi non usufruibili.**

Sul **fondo di solidarietà di settore**, definito principalmente finalizzato all'esodo lavorativo, non si può entrare in dettaglio per mancanza di dati certi. Sappiamo che la costituzione di fondi bilaterali rientra nel riordino degli ammortizzatori sociali previsti dal Jobs Act e che le risorse ad essi destinate devono pervenire dalla contribuzione ripartita fra datori di lavoro e lavoratori in percentuale di due terzi per i primi, un terzo per i secondi.

Nuovamente si chiede ai lavoratori di contribuire con le loro buste paga alla costituzione del welfare sociale, non tenendo conto dei bassi salari con i quali essi sono retribuiti !

Non sappiamo se la cifra indicata nella bozza CCNL sia quota parte azienda e lavoratore, o solo quota aziendale ed in questo caso bisognerà mettere in conto ulteriori trattenute di 5 euro in busta paga. Non sappiamo nulla sulle modalità gestionali previste, né se le disponibilità economiche accumulate saranno sufficienti a garantire efficacemente la funzione di accompagnamento all'esodo a cui è destinato il fondo, oppure se alla fine dei giochi si saranno raccolti fondi per altri istituti welfare non meglio identificati. In realtà non se ne sa nulla; per ora rappresenta una pura incognita, una proclamazione di intento soggetta a troppe variabili: legislative, amministrative, economiche, gestionali.

Secondo noi questo prelievo forzoso a carico dei lavoratori è del tutto prematuro. **Prima di assegnare a questo nuovo istituto welfare una considerevole parte degli aumenti contrattuali, sarebbe stato logico averne maggiori certezze.**

Le nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

rimettere in busta paga, da sommarsi a cifra netta e senza calcolo parametrato al livello, i 30 € definiti come quote welfare nell'ipotesi di rinnovo.

Analizziamo il paragrafo i) Art. 6 CCNL vigente

Si riconosce ai lavoratori in forza alle aziende alla data del 06.03.2015 in via transitoria ed eccezionale e fino alla scadenza del presente CCNL, l'applicazione del regime sanzionatorio di cui alla legge Art.18 della legge 300/1970 così come modificato dalla legge 92/2012 nell'ipotesi di licenziamento individuale.

Innanzitutto evidenziamo che trattasi di concessione definitiva eccezionale e transitoria, ovverosia limitata nel tempo e non consolidata, soggetta quindi a future contrattazioni e ricatti in occasione del prossimo rinnovo.

Inoltre tale concessione non è valida per tutto il personale, ma solo per quello già in forza a precisa data (Marzo 2015), e pertanto sono esclusi i dipendenti assunti dopo tale data limite. Questa forzatura instaura per l'oggi e per il domani un elemento fortemente discriminante fra lavoratori e avremo all'interno di una medesima ditta personale "tutelato" in un modo (Legge Fornero) ed altri con "tutele" facenti capo a diversa legislazione (Jobs Act).

Inoltre si fa riferimento esclusivamente al regime sanzionatorio di licenziamento individuale, non facendo alcuna menzione al licenziamento di tipo collettivo, cioè la dismissione di parti o interi settori di azienda. Questo tipo di licenziamento, purtroppo sempre più frequente in caso di ristrutturazioni o riorganizzazioni aziendali, continuerà a rientrare nella materia regolata dal Jobs Act.

Ma la cosa ridicola dell'accordo è che il regime di tutela indicato non è quello dell'Art 18, così come dettato dalla legge 300/70, bensì quello modificato dalla legge 92/2012 cioè la legge Fornero, di così ben triste fama. La legge Fornero non ha pesantemente modificato "solo" le regole sul pensionamento, ma ha introdotto modifiche altrettanto pesanti in relazione all'Art 18 dello statuto dei lavoratori, ed in particolar modo sulla possibilità di reintegra in caso di licenziamento per motivi economici. Il cosiddetto licenziamento per "giustificato motivo oggettivo".

La legge Fornero ha di fatto introdotto la possibilità di licenziamento con risarcimento, ma senza reintegro per i licenziamenti motivati da ragioni economiche.

Si veda la scheda sotto allegata:

Il giustificato motivo oggettivo si verifica quando per oggettive ragioni di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro è costretto a privarsi di alcuni tra i suoi dipendenti che non può utilmente reimpiegare in altri comparti della sua attività. Le ragioni della scelta del datore di lavoro sono puramente imprenditoriali e organizzative e non possono essere sindacabili da terzi, giudici del lavoro compresi. Si pensi al caso in cui l'azienda debba fronteggiare una profonda crisi e debba ridurre le proprie aree operative, dismettendo dei servizi che sono diventati troppo costosi.

In base alle modifiche all'Art 18 apportate dalla legge Fornero, se il giudice accerta che non sussistevano i motivi previsti dalla legge per procedere al licenziamento (ma solo in capo alla possibilità di riutilizzo in altre mansioni del lavoratore coinvolto dalla dismissione del servizio) riconoscerà al lavoratore una somma di denaro (a titolo di indennità) che può variare da un minimo di 12 mensilità ad un massimo di 24 mensilità. In questo caso però il rapporto di lavoro si interromperà pur essendo illegittimo il licenziamento.

In caso di ricorso, il giudice ha l'obbligo di controllare la veridicità delle ragioni addotte, ma non può entrare nel merito delle scelte del datore di lavoro, ossia non può opporsi al ridimensionamento o riorganizzazione aziendale. Se in sede di contestazione il lavoratore si trovi nella possibilità di indicare mansioni che avrebbe potuto ricoprire, spetta al datore di lavoro motivare il mancato riposizionamento.

Se però le ragioni alla base del licenziamento risultano manifestamente infondate (cioè, per dirla in altre parole, se il torto del datore di lavoro è evidente) il Giudice può anche ordinare al datore di lavoro di riprendere alle sue dipendenze il lavoratore.

Nella pratica è veramente difficile per non dire impossibile che un giudice riesca a stabilire se le ragioni economiche alla base del licenziamento siano o meno manifestamente infondate, e se il lavoratore avrebbe potuto o meno ricoprire altri incarichi all'interno dell'azienda. Per farlo occorrerebbero competenze economiche intrinseche alla singola realtà aziendale che esulano dalle competenze dei giudici, e soprattutto la legge non chiede loro di farlo, perciò a meno che il torto del datore di lavoro non risulti palesemente evidente non si arriverà mai ad imporre il reintegro, limitandosi alla sola indennità.

Quindi all'atto pratico, le modifiche apportate all'Art 18 dalla riforma del lavoro Monti-Fornero prevedono la sola possibilità di risarcimento economico senza reintegro nel caso in cui il licenziamento illegittimo sia avvenuto per motivi economici (giustificato motivo oggettivo), previo tentativo di conciliazione obbligatoria.

E' quindi indubbio che la legge Fornero abbia dato il primo colpo mortale all'Art 18 L300 che prevedeva in ogni caso il reintegro in caso di illegittimità di licenziamento.

Art. 18 poi definitivamente azzerato dal successivo Jobs Act del governo Renzi, a cui la modifica introdotta dalla Fornero aveva già spianato e facilitato la strada.

La mancata lotta del sindacalismo confederale e delle opposizioni governative contro l'introduzione della Legge Fornero nella sua totalità di applicazioni, rappresenta una delle pagine più buie nella storia del sindacalismo concertativo italiano e pesa storicamente come un macigno .

Pertanto, tutelare i lavoratori con lo “scudo” della Legge Fornero non ci pare poi gran cosa!!! Se non c'è vera garanzia per il lavoratore di potersi opporre al licenziamento per motivo economico (quello maggiormente utilizzato dai datori di lavoro, anche in modo falso e subdolo) con la possibilità di reintegro e la corresponsione di quanto perso durante il periodo di mancanza dal lavoro, possiamo parlare di tutela reale?

Valeva la pena barattare le 38 ore di lavoro settimanale con questo falso diritto?

La rimanente parte della lettera i) della bozza contrattuale dice che nell'avvicendamento di impresa nella gestione di appalto/affidamento dei servizi, verranno applicate le normative di legge vigenti, ma senza menzionare nello specifico né quella recentemente approvata dal governo sugli appalti pubblici che finalmente vieta il ricorso alla gara al massimo ribasso per gli appalti sopra il milione di euro (si chiude la stalla dopo che i buoi sono già scappati, comunque meglio tardi che mai) a favore della valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, né se ne menziona altre.

Anche qui si poteva essere meno ambigui in questa dichiarazione di intenti e stabilire precisamente con quale legge si intenderà andare ad appalto nel futuro.

Rileviamo comunque che il divieto di andare a gara al massimo ribasso esisteva già nel precedente CCNL dell'igiene ambientale, per cui nulla di nuovo sotto questo fronte. Esserne andati in deroga per “svariati motivi” fino ad ora, permettendo gli affidamenti al massimo ribasso, quello sì è stato qualche cosa di nuovo rispetto al dettato del CCNL igiene ambientale: di nuovo e assolutamente aberrante.

Ulteriore mancanza grave in questa ipotesi di rinnovo contrattuale, non si fa alcuna menzione alla volontà di reinternalizzazione dei contratti di appalto già in essere. Non vediamo nessuna volontà da parte delle aziende di riprendere quanto ceduto, né ancor peggio nessuna dichiarazione di voler cessare o anche solo limitare nel futuro tale deleteria pratica di esternalizzazione del lavoro.

A nostro parere questa lettera i) non inserisce nulla di nuovo o di migliorativo rispetto al vecchio contratto, non fornisce reali tutele nei confronti dei lavoratori, non è in alcun modo dirimente rispetto all'attuale caos e disgregazione del mondo lavorativo inerente l'igiene ambientale.

Le nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

- tornare alle vere tutele sul licenziamento individuale dell'Art. 18 così come formulato dalla legge 300/1970 e non a quelle introdotte dalla Legge Fornero;
- estendere queste tutele a tutti i lavoratori in forza presso le aziende, indipendentemente dalla loro data di assunzione, eliminando così discriminazioni fra lavoratori;
- togliere la condizione di eccezionalità e transitorietà in riferimento a questa modifica, rendendola così permanente per i futuri rinnovi contrattuali;
- inserire l'espressione di una chiara e precisa volontà aziendale di astenersi da tentativi di parcellizzazione del lavoro attraverso gli appalti ed un atto di volontà di riprendersi quanto fino ad ora ceduto a condizioni lavorative nettamente inferiori a quelle di riferimento del CCNL dell'Igiene Ambientale.

Analizziamo il paragrafo l) Art. 8 CCNL vigente

Nella lettera l) dell'accordo è certificata la bruciante sconfitta della progettualità sindacale a lungo raggio; progettualità che inseguiva da anni la creazione di un unico comparto dell'Igiene Ambientale, pubblico e privato e che per il suo conseguimento aveva messo in conto anche concessioni sui diritti già acquisiti dai lavoratori, nell'idea che meglio avere meno diritti ma estesi a tutti, piuttosto che più diritti ma per pochi.

Ebbene questo ambizioso progetto è definitivamente naufragato. La nuova stesura dell'Art 8 del CCNL in riferimento al trattamento economico in caso di esternalizzazioni/internalizzazioni, cambia da “l'applicazione del trattamento economico e normativo previsto dal CCNL del settore dei servizi ambientali” modificata in “l'applicazione di uno dei due CCNL dei servizi ambientali specifici del settore stipulati dalle OO.SS. comparativamente più significative”. Il tutto equivale a dire che non solo non c'è al momento un unico contratto di riferimento per l'intero settore, ma che non ci sarà neppure in futuro.

Questa bocciatura del piano sindacale di riordino e riequilibrio dell'intero sistema dell'Igiene ambientale, così a lungo motivato e spinto fra i lavoratori e verso il quale si era già data disponibilità ad ulteriori sacrifici, rappresenta una nuova pesantissima sconfitta per tutto il movimento dei lavoratori. Questo era un progetto di fusione dei due contratti finalmente corretto nelle sue finalità di equità e di parità di diritti fra lavoratori e per esso valeva senza dubbio la pena di mettere in campo forti lotte. Probabilmente il miglior progetto messo in

campo dal movimento sindacale negli ultimi anni, ma ad esso non si è creduto fino in fondo, dandolo come già naufragato da tempo, fin dal momento in cui le rappresentanze trattanti avevano accettato di fare trattative separate fra i due comparti pubblico e privato, desistendo da azioni di lotta a contrasto delle volontà aziendali e politiche e sempre nel nome di perverse logiche di concertazione ad ogni costo, le quali si evolvono inevitabilmente con sconfitte a danno del mondo del lavoro.

Buttata al vento l'ennesima occasione di conquistare diritti e uguaglianze attraverso la lotta .

Il resto dell'Art 8 del CCNL rimane invariato, sempre che effettivamente si rientri nei casi di esternalizzazioni fra aziende che applicano entrambe il CCNL di riferimento di igiene ambientale pubblico o privato che sia. Non è stato certo così fino ad ora, avendo appaltato servizi ovunque ed indiscriminatamente ad aziende che operano con contratti più disparati che vanno dal commercio, al multi-servizi, dal cooperativismo sociale, ai servizi di pulizia e facchinaggio. Una vera giungla a cui non si sarebbe dovuto arrivare in base al CCNL esistente, ma a cui si è giunti ugualmente in barba a controlli e presunte responsabilità in capo alle aziende committenti che nei fatti non esistono.

La nostre proposte per il rinnovo contrattuale sono:

- il raggiungimento del comparto unico di settore, che inglobi settore pubblico e settore privato contrastando ogni volontà disgregante di Utilitalia e Assoambiente
- applicazione rigorosa e senza eccezione alcuna della gara di appalto con aggiudicazione all'offerta economicamente più vantaggiosa, quale che sia la cifra economica a base di gara, eliminando quindi limiti verso il basso e verso l'alto;
- responsabilità in solido della società appaltante nei confronti dei mancati versamenti contributivi, previdenziali e assicurativi della società aggiudicatrice il servizio;
- assunzione ex-novo di tutto il personale in forza a tempo indeterminato, sempre alla medesima condizione di lavoro a tempo indeterminato e non a tempo parziale, così come spesso accade;
- esclusione totale della possibilità di sub-appalto;
- esclusione della possibilità di andare in deroga al CCNL mediante trattativa aziendale relativamente ai punti contenuti nell'Art.8.

COBAS IGIENE AMBIENTALE – COBAS LAVORO PRIVATO.