

**PREMESSA:**

Il rinnovo del CCNL dell'Igiene Ambientale Pubblica e Privata, avviene in momento storico dove il potere di acquisto e normativo dei diritti dei lavoratori è molto compromesso ed arretrato. La concertazione dei sindacati confederali ha contribuito alla perdita progressiva dei nostri diritti, basti pensare all'innalzamento dell'età pensionabile e alle leggi sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro. Con l'approvazione del Jobs Act in vigore dal 7 marzo, la nostra categoria subirà degli arretramenti come la questione del demansionamento, dove il cambio di appalto o affidamento diretto per gara avviene su tutto il territorio nazionale.

La controparte vorrebbe liberarsi da un contratto nazionale che regola da nord a sud del nostro Paese, la vita lavorativa di tutti/e gli/le addetti/e dell'igiene ambientale: il grande sogno che si cela, è quello di avere aziende sotto forma di "holding pubbliche" che gestiscono servizi e poi li affidano a questa o quella cooperativa, arrivando così a smantellare la figura dell'operatore ecologico ormai molto compromessa.

E' nostra intenzione, dove siamo presenti, proporre a tutti gli addetti dell'igiene ambientale una piattaforma rivendicativa contrattuale minima, da discutere e decidere nelle assemblee.

**PIATTAFORMA RIVENDICATIVA CCNL SERVIZI AMBIENTALI.**

Il Cobas Igiene Ambientale sia del settore pubblico (FEDERAMBIENTE) che privato (FISE) chiede che, come da dichiarazione programmatica per lo sviluppo del settore dei servizi ambientali dei firmatari del CCNL FISE (marzo 2012), sia concretizzato il loro impegno nella realizzazione di un CCNL unico di settore.

Si chiede inoltre che, a salvaguardia della sicurezza e della salute delle lavoratrici e dei lavoratori del settore ma anche della qualità del servizio stesso sia posto un limite alle troppe esternalizzazioni, siano avviati processi di re-internalizzazione dei servizi e del personale mantenendo e rispettando le garanzie dell' ART. 6 e 8 (clausola sociale) dell' Igiene Ambientale sia FISE che FEDERAMBIENTE.

**Laddove il servizio sia esternalizzato si chiede che:**

Nell' affidamento o nel bando di gara stesso sia specificata l' applicazione del CCNL dei servizi ambientali di settore con l' obbligo di assicurare ai propri dipendenti il trattamento economico e normativo previsto. Non è più tollerabile il ricorso a CCNL come quello del commercio o multiservizi per mansioni specifiche dell' igiene ambientale e vedere, anche negli stessi territori, applicare più contratti a seconda della spartizione dello stesso servizio in più ditte.

Sia garantito, in relazione alla scadenza del contratto di appalto, il passaggio dello specifico personale addetto dell' impresa cessante a quella subentrante sempre e comunque. Punto questo vincolante per aggiudicarsi la gara stessa.

Sia selezionata l' offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso considerando anche fattori quali conoscenza del territorio, esperienza nello svolgere il servizio specifico e valutando la congruità delle offerte tenendo conto dei valori di costo del lavoro.

Non sia permessa la possibilità del sub-appalto e/o affidamento del servizio ad altra ditta o cooperativa.

Non sia permesso andare in deroga al CCNL!

### **TEMPO VESTIZIONE DPI:**

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 2837 del 7 febbraio 2014 ha ribadito “in relazione alla regola fissata dal R.D.L. 5 marzo 1923 n. 692 art. 3

Fonte: Cassazione: al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro deve corrispondere una retribuzione aggiuntiva. WWW. Studio Cataldi.it

### **Pertanto, chiediamo che:**

Il tempo previsto per la vestizione debba essere riconosciuto e retribuito a tutti gli/le operatori/trici e che venga scorporato dalle altre operazioni accessorie (vedi doccia, etc). Il vestiario rientra nella categoria dei DPI ed indossarlo è un obbligo di legge (art. 64, punto 3, comma 5 CCNL): <<gli oggetti vestiario devono essere indossati dal personale obbligatoriamente ed esclusivamente durante il servizio>>. L'indosso del DPI, pertanto, fa parte di quelle azioni quotidiane che il/la lavoratore/trice svolge in servizio nell'ambito dei suoi doveri lavorativi. È necessario, quindi, rivedere l'art. 17 CCNL, il quale afferma in buona sostanza che: <<la riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore disposta dall'art. 24 del CCNL 19 Giugno 1987, è stata attuata con riferimento al c.d. “tempo tuta”, con il chiaro intento di ricomprendere nei confronti del personale dipendente interessato i tempi necessari alla vestizione, etc.

In tale prospettiva, il tempo di lavoro effettivo è stato ridotto, mantenendo inalterata la retribuzione, con effetto, quindi, compensativo dei tempi necessari a svolgere tutte le operazioni accessorie, di cui all'art. 17 suddetto>>.

### **PER QUANTO RIGUARDA LA SALUTE E LA SICUREZZA:**

le Parti si dotino di tutti gli strumenti necessari, affinché vengano poste in essere tutte quelle vere forme di tutela e di controllo per il rispetto delle normative in materia di sicurezza. Spesse volte nelle varie aziende del settore, dove gli aspetti critici e vertenziali sono molteplici, il numero dei RLSSA non sono sufficienti a monitorare tutte le situazioni di rischio (1 ogni 200 lavoratori!), in quanto le unità produttive hanno peculiarità molto differenti tra loro: dal comparto impianti e discariche, al comparto autisti automezzi; dalle officine a quello dello spazzamento, fino arrivare al personale impiegato degli uffici.

### **Quindi:**

siano istituite più figure RLSSA nella misura di: almeno uno (1) RLSSA per ogni due unità produttive, ove l'azienda sia divisa in unità produttive.

Siano redatti DVR (Documenti Valutazione Rischio) in maniera dettagliata e specifica ai luoghi di lavoro, che individuino ogni minimo rischio potenziale presente in ogni singola unità produttiva, considerato che sul contenuto di tali documenti verrà redatto poi il protocollo sanitario per le visite mediche a cui i lavoratori saranno sottoposti.

Sia riconosciuta la nostra categoria come categoria soggetta a lavoro usurante. Nell'ambito del porta a porta, per esempio, l'operatore unico è costretto per la raccolta del differenziato, ad un continuo sali e scendi dal mezzo causa il mancato adeguamento meccanizzato dei mezzi. Tale situazione sta causando tra gli addetti al servizio un innalzamento della percentuale di patologie lombo-scheletriche.

Nell'ambito degli impianti, invece, si registrano casi sempre più frequenti di operatori affetti da patologie tumorali sia all'apparato respiratorio che a quello gastrico.

## **PER QUANTO RIGUARDA LA DINAMICA SALARIALE:**

In 25 anni i redditi da capitale sono cresciuti del 90%, i profitti sono aumentati del 76%, mentre i salari sono fermi da 20 anni a questa parte.

Anzi se calcoliamo il potere di acquisto siamo andati decisamente indietro, infatti solo dal 2000 al 2010, le buste paga hanno perso oltre cinquemila euro in termini di potere di acquisto: 3400 euro per la inflazione a cui aggiungere i circa 2.000 euro in meno derivanti dalla mancata restituzione del fiscal drag (aumento della pressione fiscale originato dalla espansione inflazionistica dei redditi in presenza di aliquote fiscali crescenti).

Quanto abbiamo perduto allora? nel settore privato, dove i contratti nazionali sono stati siglati con aumenti al di sotto del potere di acquisto, abbiamo perso circa 5500 euro, secondo dati più o meno riconosciuti dai sindacati (cgil uil ) e da vari studi statistici.

Nel settore dell'igiene ambientale abbiamo poi molteplici contratti che tendono a uniformare verso il basso il costo medio di un lavoratore, soprattutto nei cambi di appalto prendendo ad esempio e riferimento il ccnl multi servizi.

Il rinnovo dei contratti nazionali è avvenuto prima con la inflazione programmata, poi con codici e sistemi di calcolo ancora più sfavorevoli, in questo modo, grazie alle intese nazionali sottoscritte da Cgil, Cisl e Uil, ci ritroviamo con salari che hanno perso potere di acquisto e contratti svuotati di tutele e diritti collettivi ed individuali. Il resto lo faranno i decreti attuativi del jobs act che nei cambi di appalto applicheranno la libertà di licenziamento a tutti.

Per quanto riguarda l' EGR, ossia l'elemento di garanzia retributiva, riteniamo vergognoso il suo ammontare annuale su dato base mensile (€ 10,33), soprattutto se considerato come premio produzione, inoltre è inaccettabile se vincolato alle assenze per malattia (12 giorni o 4 certificati in un anno).

Pertanto, considerato che il trattamento economico è relativo al costo della vita del vecchio contratto del 30/04/2003 e, che quest'ultimo non si è poi discostato di molto dal precedente del 31/10/1995, chiediamo un adeguato riallineamento della retribuzione della base parametrica all'attuale costo della vita.

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO:**

Molte aziende dell'igiene ambientale sono società in house o partecipate dagli Enti locali, in futuro non sarà più così , stiamo andando verso la costituzione di società regionali o inter provinciali con migliaia di addetti e allo stato attuale registriamo che c'è la tendenza a costruire dei piani aziendali su basi inaccettabili per dividere i lavoratori.

La nostra proposta è destinare una quota del premio che va dal 60 al 70% del totale uguale per tutti, lasciando la restante parte da dividere su alcuni criteri condivisi basati sulla presenza; sulla disponibilità a svolgere più turni e mansioni; sugli effettivi carichi di lavoro.

Le aziende vogliono invece distribuire i premi su altre basi, per esempio penalizzando:  
le assenze anche per infortunio e grave malattia senza le necessarie differenziazioni;  
i lavoratori protagonisti, loro malgrado e non, di sinistri, insistendo su coefficienti che alla fine penalizzano molti lavoratori, una sorta di performance discriminante da applicare in ambito privato.

## **CONCLUSIONI:**

Il contenuto politico del presente documento, sono le linee guida di rivendicazione per il rinnovo del CCNL di settore di cui il Cobas dell'Igiene Ambientale ha voluto dotarsi.

La funzionalità di tale documento, pertanto, è da intendersi non esaustiva delle criticità e delle vertenze riscontrabili nei singoli luoghi di lavoro, ma propedeutica all'apertura di dibattiti e discussioni tra gli interessati, rimanendo aperto ad ogni qualsivoglia modifica od integrazione che nelle prossime settimane le assemblee dei lavoratori decideranno assumere.

**COBAS IGIENE AMBIENTALE**

Roma, 14 marzo 2015.