

**Bozza di piattaforma per il rinnovo
contrattuale del
CCNL Igiene Ambientale
(Federambiente - FISE/Assoambiente)
*2011 – 2013***



Roma 31 maggio 2010

Premessa

Il rinnovo del CCNL dell'Igiene Ambientale si colloca in un contesto di grande evoluzione dei mercati dei servizi pubblici locali privo però di una chiara e definita disciplina legislativa atta a stabilirne le regole fondamentali.

La mancanza del regolamento di attuazione dell'art. 15 del D.L. 135/09 convertito dalla legge 166/09, l'incertezza sull'esito della modifica del D.Lgs 152/06 nonché l'esito non ancora noto del recepimento della Direttiva Europea n. 98 del 2008 ci consegnano un quadro incerto le cui ricadute sul "lavoro" e sul sistema delle gestioni potrebbero avere un impatto significativo. Per queste ragioni il rinnovo del CCNL assume un significato che va oltre il ruolo che ha in sé.

Nell'incertezza generale il CCNL è forse uno dei pochi punti di riferimento che da certezze ai lavoratori specie nelle fasi di cambio d'appalto e nelle fasi di esternalizzazione.

Riconfermiamo pertanto la validità del progetto politico intrapreso anni fa che aveva come obiettivo la realizzazione di un contratto unico di settore teso a garantire maggiori tutele ai lavoratori e che nel contempo deve anche garantire maggiore efficienza ai modelli organizzativi e gestionali delle imprese.

I mutamenti che in questi anni hanno caratterizzato le aziende del settore, sia pubbliche che private, sono stati profondi e ci hanno di fatto consegnato un comparto sicuramente in crescita e sempre più industrializzato benché frammentato e differenziato geograficamente.

E' pertanto indispensabile sistematizzare e industrializzare il sistema di gestione integrato dei rifiuti, superando l'attuale frammentazione, incentivando le aggregazioni aziendali e ottimizzando i processi produttivi al fine di conseguire la massima economicità, efficienza ed efficacia.

Laddove ciò è stato realizzato con gestioni integrate che assicurano il giusto rapporto tra qualità del servizio e costo a carico della collettività, i cittadini hanno potuto beneficiare di tariffe più basse e servizi migliori. Invece laddove ciò non è avvenuto, soprattutto al sud, la situazione è fuori controllo e a pagare è lo stesso cittadino con tariffe spropositate e servizi spesso inadeguati.

L'Italia è l'unico tra i grandi paesi industrializzati ad avere un sistema di gestione dei rifiuti tradizionale, basato sostanzialmente sulla discarica dove finisce circa il 42% dei rifiuti prodotti, mentre in Paesi quali Germania, Olanda, Svezia, Belgio e Danimarca la quota dei rifiuti destinata alla discarica non raggiunge il 10%.

Per raggiungere l'obiettivo discarica zero ed, entro il 2012, il 65% di raccolta differenziata servono impianti all'avanguardia, ma soprattutto serve una seria pianificazione, il superamento delle opposizioni ideologiche che sino ad ora ne hanno rallentato la realizzazione e quella certezza delle norme che potrebbe attrarre investimenti privati o in partenariato pubblico/privato.

In questo scenario, dove emerge con forza l'assenza di un sistema paese e di una diffusa politica industriale, prima ancora dell'assenza di mercato pesa l'approccio sbagliato della classe politica che, a prescindere dal colore, ha fatto ben poco per generare una situazione adeguata.

Servono soprattutto regole certe e stabili in base alle quali Regioni ed Enti Locali siano responsabilizzati sugli obiettivi da perseguire, ciascuno nel proprio ambito di competenza, al fine di rendere maggiormente efficiente il sistema complessivo attraverso il ciclo integrato, la riduzione del rifiuto, la selezione ed il riciclaggio, il minor impatto energetico e ambientale dell'intero processo dello smaltimento e il decoro urbano collegato allo spazzamento.

Da troppi anni si producono riforme e controriforme, norme non attuate per la mancanza dei regolamenti, obiettivi che rimangono sulla carta, in un contesto dove, invece di fornire chiarezza e semplificazione, si è generata complessità e confusione, conflitti di competenze, ritardi, o impedimenti nell'esecuzione dei provvedimenti.

Di fatto l'unica certezza è stata l'assoluta discrezionalità amministrativa a scapito della qualità complessiva del sistema e in molti casi della legalità.

In questo quadro di incertezza normativa, nei prossimi mesi gli Enti Locali, dovranno orientarsi sugli affidamenti dei servizi.

Appare fin d'ora chiaro che se la progressiva privatizzazione del settore non sarà supportata dal continuo sviluppo di regole chiare, da una pedissequa applicazione del contratto nazionale, dalle previsioni del Testo Unico Ambientale D. Lgs 152/2006, si assisterà progressivamente alla compressione dei diritti e delle clausole sociali a scapito dei lavoratori.

Occorre per questo chiedere nel brevissimo tempo:

Al Governo - la modifica della Legge Ronchi attraverso l'armonizzazione della stessa con la legge 152/2006 e la riconferma senza equivoci delle garanzie sociali e del mantenimento della norma che disciplina il ciclo integrato dei rifiuti.

Alle Regioni ed Enti locali - quegli elementi di certezza venuti meno; in particolare che in sostituzione degli ATO siano previsti ambiti di gara il più ampi possibili ed almeno per ambiti provinciali, che la gara sia improntata sull'unicità del ciclo integrato dei rifiuti e che la gestione sia affidata, secondo le modalità più adeguate, ad un unico gestore del servizio. Che i capitolati di gara contengano obbligatoriamente le clausole sociali, l'applicazione del CCNL di settore, come pure meccanismi di adeguamento dei canoni e tariffe non solo sull'indice ISTAT ma piuttosto sui costi del settore, nei quali incidono ad esempio gli aumenti del costo del carburante o del lavoro ogni volta che viene rinnovato il CCNL.

A Federambiente e a Fise/Assoambiente – la condivisione di una strategia nazionale per il settore che valorizzi le gestioni integrate dei rifiuti e orientata a politiche industriali che abbiano come obiettivo l'autosufficienza delle Aziende nello svolgimento delle attività del core business, limitando di conseguenza la pratica delle esternalizzazioni.

Altresì è necessario potenziare il fronte comune per contrastare i mancati pagamenti da parte dei committenti che, soprattutto nel Sud del Paese, gravano sul sistema delle retribuzioni e sull'evasione contributiva obbligatoria e complementare.

In sintesi, questo è il contesto in cui si svilupperà il nuovo contratto nazionale dell'igiene ambientale, dove il sistema dei diritti e delle regole, necessarie per un mercato disciplinato, dovrà coniugarsi con efficienza e qualità, soprattutto attraverso la scelta oramai improcrastinabile di chiudere lo storico progetto contrattuale con il contratto unico di settore.

È inequivocabile che con l'ultimo rinnovo sono venute meno le differenze più significative tra i due contratti del settore, sia nella parte economica che in quella normativa. Con tale parificazione dei due CCNL si è dato vita ad uno strumento di tutela dei lavoratori pubblici e privati che qualifica la crescita delle imprese che rifuggono dalle pratiche di dumping sociale.

Riconfermando il progetto già richiamato e alla luce di quanto già fatto nell'ultimo rinnovo, crediamo siano pertanto maturi i tempi per il contratto unico del settore, nel quale possono comunque trovare spazio eventuali specificità difficilmente sovrapponibili ed estendibili in senso generale.

Ciò detto, il nuovo assetto contrattuale del 22/01/09 sostituisce il modello degli assetti contrattuali che derivava dal "Protocollo sulla Politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993. Con tale Accordo di fatto si supera la durata quadriennale del CCNL per la parte normativa e biennale per quella economica, così come la durata quadriennale dei contratti di 2° livello, prevedendo una durata complessiva di tre anni, con la finalità di meglio garantire retribuzioni ai lavoratori più attinenti all'inflazione realisticamente prevedibile ed allo stesso tempo di consentire che la contrattazione di secondo livello non risulti limitata dalla contemporaneità dei tempi del negoziato.

Sulla base del nuovo assetto contrattuale, prevediamo, pertanto, una durata triennale per la parte normativa e retributiva, con recupero all'interno della vigenza del contratto di eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella che sarà registrata, nonché un rafforzamento concreto della contrattazione di secondo livello al fine di incrementare salari, produttività ed efficienza.

Infine, occorre vincolare in maniera dettagliata la tempistica dei rinnovi del Ccnl e dei contratti aziendali. Il settore, infatti, è caratterizzato da un eccessivo periodo di vacanza contrattuale e gli strumenti dell'IVC e dell'una tantum si sono dimostrati inadeguati ai fini del recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.

Pertanto, va introdotto, nel rinnovo contrattuale, un importo economico di incremento dei minimi contrattuali da erogare automaticamente nel caso in cui il rinnovo non avvenga entro la scadenza.

Prioritariamente nel contratto unico di settore sarà fondamentale rafforzare e consolidare il sistema delle relazioni industriali quale elemento strategico per il confronto e la partecipazione nelle scelte di tutti i soggetti sociali, in un percorso necessario alla crescita di forti imprese territoriali capaci, efficienti e competitive.

Questo rinnovo dovrà altresì consolidare l'accordo sulla rappresentanza e sulle agibilità sindacali, sottoscritto tra le Segreterie Nazionali lo scorso dicembre, affinché si possa sviluppare nei luoghi di lavoro una più consolidata democrazia sindacale e un maggior coinvolgimento dei lavoratori.

Sarà centrale il rafforzamento delle politiche sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro anche attraverso lo sviluppo della prevenzione e della formazione continua del personale, attraverso l'introduzione dell'assistenza sanitaria integrativa e della costituzione per quanto riguarda Fise/Assoambiente, dell'Ente Bilaterale entro cui sviluppare politiche attive di sostegno e tutela dei lavoratori.

Le Segreterie Nazionali dovranno inoltre ricercare con la massima determinazione il percorso democratico di coinvolgimento di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici, nella volontà di condividere e consolidare tutte le fasi di rinnovo del CCNL.

Relazioni Industriali

Il sistema delle Relazioni Sindacali si dovrà maggiormente sviluppare per comprendere l'insieme dei processi che stanno caratterizzando l'evoluzione e le aggregazioni nel settore.

Si dovranno meglio regolare i rapporti tra l'impresa e le organizzazioni sindacali per portare a termine l'esigenza dei dipendenti e delle aziende, rispetto il miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo professionale, mantenendo elevati i livelli di qualità, di efficienza e efficacia dell'azione produttiva.

Le relazioni sindacali tra le Parti devono pertanto protendere sempre più al coinvolgimento continuo dei lavoratori e, conseguentemente, assegnare un rilevante ruolo anche alle rappresentanze sindacali unitarie.

Si dovrà inoltre sviluppare il ruolo preventivo del confronto sul tema delle esternalizzazioni ai temi concernenti la salute e sicurezza nel lavoro, alla formazione/aggiornamento professionale e all'andamento occupazionale e della qualità del lavoro.

Si dovranno anche rafforzare i diversi livelli negoziali (informazione preventiva, esame congiunto e contrattazione) dei vari comparti produttivi per esaltare il confronto con l'impresa Holding e con le imprese di filiera.

Contrattazione di secondo livello

Il contratto Nazionale oltre a riaffermare la propria centralità dovrà maggiormente favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, residuale in molte parti del territorio, per consentire il rilancio della crescita della produttività e di conseguenza delle retribuzioni.

Per stimolare il confronto tra le imprese e i lavoratori sulla produttività e sull'efficienza, laddove detta contrattazione non sia esercitata, dovrà essere incrementato l'attuale premio annuo per la qualità della prestazione quale elemento di garanzia perequativa.

Rappresentanza Sindacale unitaria

Le trasformazioni che stanno interessando il settore devono vedere il Sindacato come protagonista responsabile dei processi di trasformazione nelle imprese.

Il metodo concertativo e del confronto preventivo deve rappresentare il riferimento per tutte le Parti in causa.

Le rappresentanze sindacali unitarie congiuntamente alle organizzazioni stipulanti sono quindi utili per meglio rappresentare i bisogni collettivi dei lavoratori e le lavoratrici.

E' infatti dimostrato che lo sviluppo della contrattazione collettiva integrativa è maggiormente efficace laddove il sindacato ha promosso presenza e ruolo della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

Pertanto nel rinnovo del CCNL dovrà essere recepito il nuovo accordo di settore siglato dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali sulle R.S.U. e sul sistema di ripartizione delle agibilità sindacali.

Bilateralità e previdenza complementare

La crescita del settore e le sue particolari dinamiche impongono di sviluppare strumenti di "bilateralità" in grado di rispondere ai bisogni dei lavoratori e lavoratrici e delle aziende. In particolare appare opportuno istituire un Ente Bilaterale Nazionale cui assegnare i seguenti compiti:

- Analisi bisogni formativi, studi sul settore, ricerca;
- promozione della formazione finalizzata alla riqualificazione del personale;
- andamento dell'occupazione, con particolare riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- problematiche inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro con particolare riguardo alle figure maggiormente esposte ad usura.

Le disposizioni contrattuali dovranno prevedere le modalità di costituzione dell'Ente e le materie di competenza.

Inoltre si richiede il rafforzamento della previdenza integrativa tramite l'aumento del contributo a carico delle aziende.

Assistenza Sanitaria Integrativa

La realizzazione nel settore dell'Igiene Ambientale di un sistema di assistenza sanitaria, ad integrazione del SSN, è da tempo uno dei nostri obiettivi per i crescenti costi dei servizi e delle prestazioni sanitarie, e per una domanda sempre meno soddisfatta e sempre meno garantita per efficienza all'interno del bilancio dello Stato e quindi del SSN.

L'esigenza, infatti, di tenere sotto controllo la spesa pubblica ha indotto i vari governi che si sono succeduti ad intervenire sui costi dello stato sociale, riducendo fortemente gli stanziamenti per la spesa sanitaria e quindi la qualità delle prestazioni offerte dal sistema pubblico.

A ciò va aggiunto che le modificazioni demografiche legate all'invecchiamento della popolazione, i crescenti costi dei servizi ed il costante aumento del ricorso alla sanità privata, pongono problemi di equità sociale ai quali va data una risposta.

In tal senso il decreto del ministro della Salute Livia Turco del marzo 2008 e più recentemente quello emanato dall'attuale Governo, consolidano il principio secondo il quale la sanità in generale deve essere intesa come un sistema complessivo di enti, strutture e organizzazioni che investono sulla promozione della salute e la fornitura di prestazioni mediche e assistenziali senza finalità di lucro.

In questo ambito rientrano i Fondi integrativi del SSN ed i numerosi Enti, Casse di assistenza sanitaria no profit a carattere categoriale o aziendale che forniscono prestazioni assistenziali integrative e obbligatoriamente anche prestazioni odontoiatriche e prestazioni legate all'assistenza per i non autosufficienti.

Di fatto, per necessità o per opportunità, nel nostro paese si è ormai strutturato un sistema sanitario aperto alla partecipazione attiva dei cittadini, incentivato anche sul piano fiscale, e consolidato il sodalizio tra la sanità pubblica e l'assistenza sanitaria integrativa, sempre più "secondo pilastro" del SSN.

Per questi motivi e per proteggere in modo reale la salute e il reddito dei lavoratori si vuole promuovere nell'ambito del presente rinnovo contrattuale l'assistenza sanitaria integrativa il cui premio dovrà essere a carico delle Aziende del settore.

Rapporti di Lavoro

Occorre confermare e rafforzare la previsione che i rapporti di lavoro sono esclusivamente quelli definiti nel presente CCNL e sono assolutamente esclusi quei rapporti di lavoro non specificatamente previsti e disciplinati.

In coerenza con i valori esposti si ritiene necessario inserire uno specifico richiamo al fatto che il rapporto di lavoro utile per la corretta realizzazione delle attività svolte è quello a tempo pieno e indeterminato.

In particolare è anche necessario rafforzare sia gli strumenti di controllo e di stabilizzazione del lavoro al fine di limitare la precarietà definendo un tetto massimo complessivo per tutte le tipologie di lavoro non a tempo indeterminato.

Diritti dei lavoratori migranti

Occorre rendere possibile, attraverso strumenti contrattuali certi ed esigibili, l'accorpamento di ferie, giorni di permesso compensativi derivanti dallo strumento della banca ore, ecc. per consentire ai lavoratori stranieri una eventuale maggiore permanenza nei loro Paesi d'origine senza comunque pregiudicare le programmazioni consolidate di ferie nei periodi di maggior richiesta.

Controlli a distanza

Visto il sempre più frequente utilizzo di rilevatori satellitari installati all'interno dei mezzi aziendali, è necessario stabilirne il corretto loro utilizzo, finalizzato all'efficacia e qualità del servizio e non al mero controllo del lavoratore.

Mobilità nazionale

Per facilitare le richieste di trasferimento di dipendenti ad altre aziende del territorio nazionale occorre creare una banca dati nazionale da cui attingere anche per la ricerca di specifiche professionalità.

Salute e sicurezza

Si intende ribadire il ruolo centrale che ha rivestito anche nell'ultimo rinnovo contrattuale il tema della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

Per queste ragioni dovranno essere programmati momenti seminariali di promozione e diffusione di una cultura organizzativa orientata alla sicurezza, rivolti sia alle aziende che ai singoli lavoratori.

In quest'ottica si intende integrare gli interventi formativi con azioni di promozione e sensibilizzazione finalizzate a facilitare a livello individuale e di organizzazione l'acquisizione della sicurezza come valore profondo, indipendentemente da ruoli e mansioni, favorendo contestualmente a livello

sociale la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla sicurezza, di cui ciascuno diventi attore e si faccia garante. In tali percorsi dovrà essere valorizzata la figura degli RLSA.

Vista la notevole incidenza nel settore di incidenti gravi e in taluni casi mortali è fondamentale:

- Rafforzare la formazione dei RLSA alla prevenzione, al fine di incrementare la sicurezza estendendo le pratiche migliori;
- Rafforzare a livello aziendale la valutazione congiunta relativa ai rischi specifici connessi all'attività lavorativa, con particolare riguardo alle nuove professionalità maggiormente sottoposte ad usura.
- Rafforzare gli strumenti di tutela individuale e collettiva sia per i dipendenti dell'impresa committente che per quelli delle ditte dell'appalto con particolare riguardo ai rischi interferenziali.

Parte Economica

La preventiva e anticipata apertura del confronto negoziale dovrà garantire soprattutto la copertura delle dinamiche salariali ed evitare il ricorso a possibili quanto inefficaci *una tantum* che nel passato hanno distorto le corrette regole di mercato e fatto mancare ai lavoratori quote economiche ingenti.

Il contratto nazionale, oltre ad essere strumento di regolamentazione omogenea sul piano nazionale, ha una insostituibile funzione di tutela del reddito dei lavoratori.

Per la copertura del triennio contrattuale 2011 – 2013 in conformità di quanto stabilito dall'accordo 22/01/09, al fine di garantire il potere di acquisto dei salari dei lavoratori del settore, verrà preso a riferimento l'IPCA al fine di determinare l'incremento economico.

Tale aumento andrà calcolato sulla base retributiva di riferimento definita dalle parti secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale vigente e applicato al parametro medio 3° livello A.

Le parti si incontreranno all'inizio del terzo anno di vigenza del CCNL per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata e definiranno tempi e modi per il recupero degli eventuali scostamenti intervenuti.

Decorrenza e durata

La durata del contratto sarà triennale sia per la parte economica che per quella normativa e decorrerà dal 01/01/2011 al 31/12/2013.