

Federambiente-Fise - CCNL unico di settore

Protocollo 13.12.2000 : Linee guida per la definizione delle tematiche contrattuali di cui al punto 2)

Come convenuto nei recenti Protocolli 20.15.1999 e 13.12.2000, anche al fine di mantenere ed estendere l'unicità del ciclo e agevolare l'applicazione del contratto unico di settore alle imprese che operano su segmenti del ciclo dell'igiene urbana e dei servizi ambientali, le parti impegnate nel negoziato concordano da tempo sulla necessità di una riduzione non simbolica e immediatamente efficace del costo del lavoro.

Federambiente e Fise ritengono che tale riduzione debba essere il risultato di interventi sia sulla parte economica sia sulla parte normativa dei due vigenti CCNL, nel rispetto delle competenze negoziali del livello confederale, rivolti sia ai nuovi assunti sia ai dipendenti già in servizio, riconoscendo al CCNL unico la funzione di regolazione integrale del rapporto di lavoro, avuto anche riguardo a quanto recato dalla legge n. 327/2000 c.d. legge Salvi.

Per quanto riguarda l'entità della riduzione, essa va correlata alla necessità di allineare i costi del contratto unico a quelli dei più significativi CCNL del comparto industriale. Nella valutazione delle parti datoriali tale esigenza di allineamento richiede un decremento non inferiore al 20% dell'attuale costo del lavoro e una serie di interventi normativi strutturali.

Un primo opportuno intervento di riforma strutturale consiste nel conglobamento dell'indennità di contingenza nella retribuzione base o parametrica, così da realizzare la necessaria uniformità dei livelli retributivi base derivanti dai due CCNL. Tale operazione non dovrà determinare maggiori oneri in conseguenza della variazione della base di calcolo per tutti gli istituti che attualmente prendono a riferimento la sola retribuzione base o parametrica.

Inoltre, partendo da un nuovo parametro 100, la cui entità retributiva sia in linea – come già detto - con quella prevista da altri significativi CCNL di riferimento (in particolare, quello dei metalmeccanici), va articolata una nuova scala parametrica che valorizzi le professionalità elevate e renda competitivo il costo del lavoro particolarmente per quel che riguarda le mansioni a più basso contenuto tecnologico. In questa prospettiva l'esigenza è che, ferma restando la professionalità proposta dalle associazioni datoriali ai lavoratori del nuovo livello 1, il costo del lavoratore inquadrato nel livello nuovo 2b sia inferiore a quello derivante dall'attuale piede parametrico.

In questa stessa prospettiva, è necessario riconsiderare la struttura retributiva sotto il profilo della semplificazione, dell'effettività della prestazione e della valorizzazione della professionalità individuale.

Quanto alla semplificazione, questa va intesa sia nei termini di una revisione della composizione della retribuzione globale e del sistema retributivo nel suo insieme, sia nei termini di una razionalizzazione dei criteri e delle modalità di erogazione dei trattamenti previsti dai rispettivi istituti dei due vigenti CCNL (aumenti periodici di anzianità, permessi, ferie, festività supplementari, trattamento di malattia e di infortunio, inidoneità, ecc.).

Si ritiene, inoltre, che il nuovo sistema retributivo debba considerare istituti che da un lato consentano di apprezzare l'effettivo svolgimento della prestazione e dall'altro permettano

all'impresa di riconoscere lo specifico apporto individuale anche in relazione alle condizioni del mercato del lavoro (aumenti di merito, superminimi e premi alla persona).

In concreto, anche alla luce delle asimmetrie contrattuali oggi esistenti e da superare, si tratta di intervenire:

sugli elementi costitutivi della retribuzione (in particolare, di quella individuale);

sulla definizione di nuove basi di calcolo uniformi e idonee ad abbassare il costo delle prestazioni accessorie (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.);

sugli aumenti periodici di anzianità, utilizzando le diverse leve disponibili allo scopo di ridurre la loro incidenza sul costo complessivo del lavoro;

sul sistema indennitario in termini di semplificazione, razionalizzazione, corresponsione in cifra fissa legata all'effettiva prestazione giornaliera;

sulla definizione di nuove modalità di calcolo della retribuzione giornaliera e oraria;

sul T.F.R. in termini di voci utili al suo calcolo.

Una delle questioni di maggiore rilievo che la definizione del contratto unico di settore deve affrontare è costituita dalla durata settimanale dell'orario di lavoro, attualmente definita in misure assai differenziate: 37 e ½ nel contratto FISE, 36 ore nel contratto Federambiente.

E' facilmente quantificabile il valore economico medio per addetto comportato da tale differenza ed è facilmente intuibile quanto significativamente essa incida nell'attuale organizzazione del lavoro e quanto pesi nell'indice di economicità e di competitività tra le imprese rappresentate in cui vigono i diversi attuali regimi orari, e tra di esse e le altre operanti nel mercato che, applicando altri CCNL, adottano un orario settimanale di 40 ore.

Questa situazione pone la necessità di realizzare l'uniformità tra i due comparti.

Tale obiettivo è da collocarsi nel contesto di un ampio confronto negoziale anche sui temi della flessibilità degli orari e delle prestazioni, confronto che dovrà necessariamente tener conto anche delle risultanze del negoziato sulle materie di cui ai precedenti paragrafi.

In tale premessa, si reputa pertanto necessario definire:

la nuova durata dell'orario settimanale di lavoro;

la nuova regolamentazione della flessibilità dell'orario, assumendo a riferimento la nozione di orario medio settimanale attraverso periodi plurimensili di distribuzione dell'orario di lavoro, senza alcuna maggiorazione per le ore eccedenti la durata media, in linea con la legge n. 196/1997, (art. 13);

la nuova regolamentazione del lavoro straordinario adeguandola alle norme del D.L. 335/1998 convertito nella legge 409/1998 (art. 1).

Coerentemente con quanto sopra detto circa l'organizzazione del lavoro e dei servizi, le parti datoriali confermano l'esigenza che relativamente alla regolamentazione dei contratti di lavoro a

tempo parziale, a tempo determinato, ecc., non vi sia alcuna limitazione percentuale all'utilizzo di tali contratti in conformità alle disposizioni comunitarie.

Per quanto attiene ai diritti sindacali, atteso che nei loro istituti e nelle loro modalità di esercizio essi presentano significative differenze nei due CCNL, è necessaria una soluzione omogenea, innovativa e realistica ad un tempo, ispirata ad una logica di contenimento e di allineamento, negli istituti, nelle modalità e nelle quantità, ai CCNL dei comparti industriali già più volte indicati.