

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL
CCNL IGIENE AMBIENTALE
2011 – 2013**

**FUNZIONE
PUBBLICA**



Roma, 3 giugno 2010

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL IGIENE AMBIENTALE 2011 – 2013

1. PREMESSA

Il quadro normativo nel quale si collocherà il percorso di rinnovo del CCNL dell'Igiene Ambientale è circoscritto dall'evoluzione del mercato nel comparto e dai tragitti imposti dalla legge di riforma dei servizi pubblici locali approvata lo scorso dicembre.

Vi è, inoltre, da annotare anche 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 che ci consegnano un quadro incerto le cui ricadute sul "lavoro" e sul sistema delle gestioni potrebbero avere un impatto significativo.

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

La crescita del settore non è stata uniforme e si è differenziata in maniera evidente tra il Nord e il Sud del Paese, in particolare, dove l'immobilismo delle Istituzioni, sospinto anche dal prorogarsi dei Commissariamenti regionali sul settore dei rifiuti, ha deresponsabilizzato la politica senza che siano state intraprese quelle scelte idonee a sviluppare forme gestionali a vocazione industriale.

Nelle regioni del Nord le progressive aggregazioni territoriali tra le imprese, la cui evoluzione sta assumendo in questi mesi un enorme rilievo nel contesto economico nazionale e internazionale, ha dato sicuramente un impulso positivo allo sviluppo industriale e di sistema (ciclo integrato dei rifiuti) del settore ma, in futuro, il fattore positivo delle aggregazioni potrebbe - laddove la logica del dividendo dovesse sempre più prevalere sul potere decisionale e di controllo delle Autonomie locali - disarticolarsi in logiche finanziarie e speculative che alla lunga impatterebbero pesantemente sul sistema dei diritti (lavoro, territorio, ambiente) e sulle dinamiche tariffarie.

Nei prossimi mesi gli Enti locali, nonostante l'assoluta incertezza normativa e il sopraggiunto silenzio nel Governo, sull'ennesima riforma approvata per Decreto e non concertata con le Parti sociali, dovranno orientarsi sugli affidamenti dei servizi pubblici stretti tra obblighi legislativi di diversa natura in prossimità della scadenza degli affidamenti/appalti e sui progressivi bisogni economici resi sempre più pesanti dal patto di stabilità e dal taglio deciso dalla manovra finanziaria approvata dal Governo.

Sicuramente, nel corso del 2010, assisteremo all'accentuarsi del sistema mercato attraverso l'effettuazione di gare - anche consistenti sul piano economico e della durata - con un progressivo allentamento della quota in affidamento alle imprese pubbliche e con uno sviluppo vorticoso della concorrenza tra gli operatori del settore, sia pubblici che privati.

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 152/2006 e dalle poche leggi regionali, si assisterà progressivamente alla compressione dei diritti e delle clausole sociali a scapito dei lavoratori.

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

Il nuovo CCNL dovrà, invece, prevedere sempre di più forme certe e robuste di salvaguardia degli stessi.

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 l'introduzione delle garanzie sociali e la cancellazione dei commi che prevedono la frantumazione del ciclo integrato dei rifiuti;
- Alle **Autonomi Locali** - elementi di certezza attraverso il ripristino degli ATO almeno provinciali e la condivisione di un protocollo che obblighi i Comuni, in caso di gare del ciclo integrato dei rifiuti, a pratiche genuine sugli appalti realizzati esclusivamente con l'offerta economicamente più vantaggiosa e non al massimo ribasso, con l'introduzione obbligatoria nei capitolati delle previsioni occupazionali e dell'applicazione dei contratti di settore. Occorre, inoltre, definire a tutela dei lavoratori e delle imprese, 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 è rinnovato il CCNL;
- A **Federambiente e a Fise/Assoambiente** - la condivisione di una strategia nazionale per il settore, necessaria ad evitare il rischio di una frantumazione del ciclo integrato e l'abbandono delle dinamiche industriali e dimensionali, con la conseguente esplosione pulviscolare del settore in appalti microscopici spinti verso il terreno del nanismo imprenditoriale locale, magari anche dai contorni pochi limpidi. E' necessaria una battaglia 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 percorso politico- sindacale del contratto unico di settore.

È inequivocabile che la sigla definitiva degli attuali CCNL dell'Igiene Ambientale abbia sancito la fine di due contratti nazionali distinti e la nascita di un contratto nuovo e completamente unificato, sia nella parte economica sia nella parte normativa, ma - ora - occorre definitivamente sovrapporre i due testi.

Resta comunque assodato che la parificazione dei due CCNL ha di fatto reso possibile la nascita di uno strumento di tutela al servizio dei lavoratori pubblici e privati e delle imprese che vogliono crescere qualificando il lavoro, i servizi e l'innovazione tecnologica, rifuggendo dalle pratiche di dumping sociale.

Il contratto nazionale unificato ha parificato anche i diritti tra lavoratori del Sud e del Nord, tra lavoratori pubblici e privati, tra giovani e meno giovani, tra donne e uomini, ed è stato indispensabile per governare al meglio i profondi processi di liberalizzazione attraverso l'integrità della gestione del ciclo dei rifiuti.

Per questi motivi, il Sindacato ritiene fondamentale realizzare il contratto unico di settore al pari degli altri comparti dei servizi locali come il trasporto pubblico locale, il settore del gas e dell'acqua e il comparto del settore elettrico, dove le logiche corporative- associative hanno lasciato il passo alle robuste pratiche industriali e imprenditoriali, indispensabili per lo sviluppo e la crescita dimensionale delle imprese, anche attraverso la necessaria sinergia tra imprese pubbliche e imprese private.

Di sicuro la chiusura definitiva, lo scorso dicembre, della collazione contrattuale principalmente sulla parte concernente le garanzie nei cambi d'appalto dell'articolo 6 (sei) del CCNL fanno sì che il prossimo rinnovo beneficerà dell'enorme lavoro svolto in tutti i capitoli, senza la necessità di ridiscutere tanti articoli in estenuanti trattative.

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 di efficienze.

Inoltre il rinnovo contrattuale dovrà garantire, anche attraverso lo sviluppo delle dinamiche della contrattazione integrativa, un effettivo recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Questo rinnovo dovrà inoltre 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 quella pratica necessaria alla democrazia sindacale e al coinvolgimento continuo e costante di tutti i lavoratori.

È evidente che sarà centrale anche 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.

La Funzione Pubblica CGIL proporrà alle Segreterie Nazionali stipulanti del settore la ricerca e la pratica continua di un percorso democratico per il coinvolgimento di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici per condividere e consolidare tutte le fasi di rinnovo del CCNL.

2. DECORRENZA E DURATA

La durata del contratto unico dovrà essere triennale, sia per la parte economica sia per la parte normativa, a decorrere dall'1 gennaio 2011 fino al 31 dicembre 2013.

3. 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, riguardo al 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.

Occorre, inoltre, rafforzare il campo d'applicazione attraverso l'integrazione dello stesso con le nuove specificità impiantistiche e con una definizione più puntuale sulla depurazione delle acque.

4. 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.

5. 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 necessarie per dotare i lavoratori e le lavoratrici di uno strumento generale e unitario di rappresentanza in grado di garantire agli stessi un maggiore coinvolgimento nelle scelte che li riguardano, nel rispetto del pluralismo delle idee, indispensabile per la coesione contrattuale.

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 sulle R.S.U. e sul sistema di ripartizione delle agibilità sindacali, siglato dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali lo scorso Dicembre e trasmesso a Fise e Federambiente.

6. FONDAZIONE, FORME SPERIMENTALI DI ASSISTENZA INTEGRATIVA E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La crescita del settore e le sue particolari dinamiche impongono di sviluppare strumenti in grado di rispondere ai bisogni dei lavoratori e lavoratrici e delle aziende. In particolare appare opportuno estendere l'istituto della Fondazione, già costituita per quanto riguarda le aziende aderenti a Federambiente, anche alle aziende aderenti a Fise.

Tale scelta risulta necessaria per evitare una differenziazione tra i due contratti di lavoro, in particolar modo per le tematiche inerenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce delle emergenti necessità di tutele a favore dei lavoratori, si ritiene necessario avviare un confronto sulle forme di welfare integrativo, attraverso l'istituzione di forme di assistenza sanitaria integrativa.

Tali forme di sostegno generalizzato, da avviare in fase sperimentale, non potranno mai essere in ogni modo sostitutive dei servizi universali, che restano in capo al sistema di welfare pubblico a copertura dei servizi essenziali.

Si ritiene anche necessario il rafforzamento della previdenza integrativa tramite l'aumento del contributo a carico delle aziende per i lavoratori che aderiscono a Previambiente.

7. CLASSIFICAZIONE UNICA DEL PERSONALE

Nella classificazione del personale e negli articoli sulla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, il contratto nazionale dovrà migliorare le norme a garanzia del raccoglitore unico porta a porta della raccolta differenziata, per scongiurare le ricadute sociali ed economiche che la gravosità di tale lavoro sta determinando nei confronti dei lavoratori e delle imprese, anche con i rischi di una esclusione prematura dal lavoro nelle piccole realtà laddove non esistono tutele atte ad ammortizzare tali eventi.

Occorre, inoltre, definire l'inquadramento professionale dei dipendenti delle Ater del Veneto e di Veneto Agricoltura da allegare al CCNL.

8. 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 ordinario, utile per la corretta realizzazione delle attività svolte, deve essere 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.

9. 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 un'eventuale maggiore permanenza nei loro Paesi d'origine senza comunque pregiudicare le programmazioni consolidate di ferie nei periodi di maggior richiesta.

10. 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 s'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;
- Rafforzare gli obblighi del committente ad assumersi direttamente la responsabilità della qualificazione delle aziende cui sono assegnati gli appalti, compresi i lavoratori coinvolti, ipotizzando un sistema di esclusione con sospensione dei contratti per quelle imprese nelle quali si siano verificati infortuni gravi sul lavoro o gravi incidenti con conseguenze sul territorio;
- Istituire a livello aziendale delle Commissioni paritetiche per monitorare e rafforzare le politiche e gli interventi su salute e sicurezza.

Riteniamo anche necessario promuovere periodicamente una Conferenza delle Rlsa, organizzata congiuntamente dalle parti stipulanti il CCNL, per esaminare gli aspetti riguardanti il settore, anche in un'ottica rivolta a esaminare e approfondire i diversi impatti del fattore lavoro, derivanti dall'ubicazione geografica, dalla tipologia aziendale e dal lavoro gravoso, in particolar modo sulle donne.

11. 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, al fine di garantire il potere di acquisto dei salari dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, si richiede il recupero delle quote d'inflazione reale perse nel biennio 2009 – 2010, e il successivo adeguamento dei salari per il triennio 2011 – 2013 alle quote d'inflazione a livello europeo, tenuto conto anche dello sviluppo medio dei salari in Italia e in Europa.

Per la realizzazione degli obiettivi salariali di cui sopra, si rivendica la somma di € 140,00 (centoquaranta euro) con riferimento al parametro medio al 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.

12. PERCORSO PER L'APPROVAZIONE DELL'IPOTESI DI PIATTAFORMA E DELL'IPOTESI DI RINNOVO CONTRATTUALE – DEMOCRAZIA SINDACALE

La piattaforma, come sempre, dovrà essere sottoposta al voto vincolante e certificato dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la consultazione degli iscritti e dei non iscritti al Sindacato.

In considerazione di ciò, dal prossimo 14 giugno e fino al 13 luglio 2010, si dovranno svolgere tutte le assemblee su ogni cantiere o posto di lavoro affinché si possa compiutamente registrare il parere di tutti i lavoratori/lavoratrici e gli eventuali emendamenti al testo della piattaforma.

Il tutto sarà ricondotto all'interno della discussione nel nostro Coordinamento Nazionale che si svolgerà il prossimo 14 luglio 2010.

Il termine per presentare la nostra piattaforma 2011/2013 è fissato contestualmente alla chiusura della piattaforma validata.

Il testo dell'ipotesi di rinnovo contrattuale dovrà essere illustrato e sottoposto al voto certificato dei lavoratori e delle lavoratrici del settore per la loro definitiva approvazione.

13. PIATTAFORME DELLE SINGOLE ORGANIZZAZIONI STIPULANTI - SINTESI UNITARIA

In questa fase le Segreterie Nazionali della FP CGIL, della FIT CISL, della UILTRASPORTI e della FIADEL hanno sempre operato affinché, nonostante l'accordo separato sulle regole contrattuali, si presentassero a questo fondamentale appuntamento con una proposta di piattaforma unitaria.

Purtroppo, nonostante innumerevoli tentativi di mediazione, è prevalsa la necessità di far risaltare la politica al merito ma, ora, dalla composizione del tavolo delle trattative, è necessario ricercare l'unità sindacale in un percorso che ci porti dalla politica di parte ad un accordo per tutti, fondato sui diritti e sulle tutele per i lavoratori e per le imprese.

Per la Funzione Pubblica CGIL è fondamentale il confronto contrattuale con un tavolo sindacale unito, ed è ancor più indispensabile per il settore un accordo contrattuale di chiusura unitario.

Il nuovo testo contrattuale dovrà essere uno strumento più ampio e più moderno, utile a governare questa difficilissima fase e, per questo, non potrà che nascere da un tavolo ampio che metta insieme tutte le imprese sia pubbliche che private e tutte le organizzazioni sindacali.

Per questo, fin da subito, opereremo unitariamente sulla strada della costruzione del consenso e della realizzazione del contratto unico di settore.