

PULIZIE, SERVIZI INTEGRATI, MULTISERVIZI, Piattaforma rinnovo CCNL 26/04/2005

FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTRASPORTI-UIL

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DIPENDENTI IMPRESE SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI

Premessa

Il rinnovo del vigente contratto collettivo avvenuto il 25-5-2001 concluse una positiva fase politica e negoziale per il settore delle pulizie - iniziata nei primi anni 90, attraverso l'introduzione di provvedimenti legislativi ed atti amministrativi finalizzati alla lotta alla evasione contributiva, alla regolamentazione del settore, alla trasparenza degli appalti, alla tutela e salvaguardia dei livelli occupazionali. L'approvazione della legge 327 ha precisato i limiti per le gare di appalto improntate al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, mentre la legge 142/2001 introdusse, per la prima volta all'interno di una rivisitazione della legislazione cooperativistica, la regolamentazione della posizione del socio lavoratore. La sottoscrizione del CCNL 25-5-2001 ha avuto il pregio di definire una struttura inquadramentale adeguata all'evoluzione del mercato con riferimento ai servizi integrati e multiservizi. Ha introdotto maggiori garanzie nel cambio di appalto, in particolare per i soci lavoratori, aggiornando le materie relative al mercato del lavoro specialmente il part-time, e le normative contrattuali che risalivano al contratto rinnovato nel lontano 1987.

Lazione promossa dalle parti sociali negli ultimi anni, a seguito dell'affermarsi di una falsa idea di libero mercato, ha trovato forti ostacoli nella realizzazione di un sistema di appalti coerente con le regole ed i contratti stipulati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative. Sono ancora troppo numerose le pubbliche amministrazioni che utilizzano nella gara di appalto il sistema del massimo ribasso, non viene richiamato nei contratti di appalto il contratto di riferimento, lasciando in questo modo margini di ambiguità alle imprese che subentrano.

PER QUESTE RAGIONI VA RILANCIATA L'INIZIATIVA SULLE REGOLE CHE PORTI LE PARTI SOCIALI ALL'ATTIVAZIONE DI UN AVVISO COMUNE FINALIZZATO AL RECEPIMENTO DEL CCNL NEI CAPITOLATI DI APPALTO DA PARTE DELLA P.A. A TUTTI I LIVELLI.

A tali indirizzi dovrebb'essere ricondotta l'azione del Governo e del legislatore che in questa fase hanno perseguito l'obiettivo di destrutturazione del settore, favorendo il ricorso al criterio dell'offerta al massimo ribasso negli appalti pubblici, agevolati da un nuovo regime di approvigionamento di servizi da parte della P.A. la cui gestione stata affidata al CONSIP, e peggiorando i diritti della figura del Socio Lavoratore con la modifica della legge 142/2001.

Lazione del Sindacato, anche in questa tornata contrattuale, deve essere improntata a dare centralità al contratto collettivo sulle materie del mercato del lavoro e delle flessibilità riconducendo con coerenza alla specificità delle tutele dei lavoratori del settore insieme alle materie che formeranno oggetto della negoziazione.

In tale direzione dovranno essere ricondotte le attuali normative in materia di mercato del lavoro e degli orari, a partire dalla legge 30 ed il D.Lgs 276/2004, la legge 66/2004, che complessivamente condizionano negativamente la contrattazione tra le parti e rappresentano un pericolo notevole non solo per i lavoratori, ma per le imprese e cooperative strutturate del settore, se non viene introdotta una regolamentazione puntuale delle norme in materia di mercato del lavoro che impediscano il proliferare delle imprese fasulle e delle cooperative spurie.

Ci preme il rinnovo contrattuale dovrebb'confrontarsi con gli orientamenti politici, sociali ed economici dell'Europa unita e dei singoli Stati, evitando che la liberalizzazione del mercato dei servizi interni avvenga a scapito dell'occupazione e del progresso sociale, puntando al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di tutti i cittadini europei.

Occorre, pertanto, dare continuità quanto si è fatto a favore del settore anche in materia di regolamentazione del mercato e che è stato ben illustrato l'8 ottobre presso il CNEL in un seminario per lanciare la guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa convenuta in sede di dialogo sociale europeo grazie al sostegno, anche economico, della Commissione Europea.

L'intesa recentemente sottoscritta tra le parti sociali e la Direzione Generale del Ministero della Difesa sulle procedure per l'appalto dei servizi di pulizia, costituisce soltanto l'inizio di un confronto più esteso che coinvolga gli Enti Pubblici committenti a tutti i livelli, con l'obiettivo di favorire una leale e corretta concorrenza tra le imprese nel rispetto delle condizioni di vita e delle dignità dei lavoratori del settore.

Vanno, infine, chiarite ed ostacolate le proposte presenti nel progetto di direttiva dell'U.E. sui servizi nei mercati interni che rischiano di introdurre elementi che indeboliscono la legislazione dei singoli stati favorendo forme di dumping sociale e di liberalizzazione selvaggia della manodopera, definendo al livello europeo di tutele minime collettive tese a salvaguardare le condizioni di miglior favore esistenti nei singoli

Stati.

SFERA DI APPLICAZIONE

Le scelte di esternalizzazione da parte della P.A. e dei committenti privati dei servizi che non appartengono alle attività primarie, comportano un progressivo ampliamento dei contratti GLOBAL SERVICE basati sui risultati e comprendenti una pluralità di servizi integrativi e sostitutivi delle normali attività di manutenzione quali i servizi di pulizia, portierato, facchinaggio, lavanderie industriali, consulenza gestionale, anagrafica e patrimoniale degli immobili, manutenzione degli impianti elettrici, idraulici, di sollevamento e di prevenzione, programmazione e gestione dei servizi di manutenzione edile e di impiantistica degli incendi, gestione del calore e manutenzione del verde.

Pertanto la sfera di applicazione e inquadramento professionale dovranno combinarsi con le innovazioni del settore valorizzando ed arricchendo lo schema inquadramentale e parametrico, anche in rapporto ai diversi ambiti di attività (area sanitaria, industriale, uffici) definito dal CCNL 2001, puntando ad una riqualificazione professionale dei lavoratori dell'intero settore, evitando comunque forme di dumping sociale con le attività regolamentate da specifici contratti collettivi.

CAMBIO DI APPALTO

L'art. 4 del contratto vigente rappresenta un soddisfacente punto di equilibrio convenuto tra le parti sociali che deve trovare ulteriori elementi di sostegno normativo, oltreché un rafforzamento dei controlli da parte dei soggetti preposti in occasione dei cambi di appalto.

E' una norma dalla quale non si può prescindere.

Vanno rafforzate le procedure preliminari al cambio di appalto con particolare riferimento al punto B nei casi di modifiche delle prestazioni contrattuali specificando gli obblighi a carico delle imprese cessanti e di quelle subentranti al fine di meglio tutelare i diritti e gli interessi dei lavoratori coinvolti.

Va rilanciata l'istituzione degli osservatori nazionali e regionali e rendere vincolante per i committenti pubblici il ricorso al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa prevedendo a carico delle imprese contraenti il rispetto degli obblighi contrattuali, la regolarità contributiva ed assicurativa, l'osservanza delle norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali convenuto nel contratto in vigore rappresenta in modo compiuto l'esigenza del settore ed, in alcuni casi, in particolar modo a livello nazionale, ha consentito un positivo confronto tra le parti sociali su alcune tematiche importanti quali la trasparenza degli appalti e la bilateralità.

Un limite rappresentato dalla scarsa volontà politica delle parti datoriali a diffondere in tutte le realtà territoriali una diversa cultura del confronto tra le parti sociali tesa a migliorare la qualità del confronto sui temi del rispetto delle regole del settore e dello sviluppo delle stesse, della formazione e della riqualificazione professionale, sulle condizioni economiche e normative delle lavoratrici e dei lavoratori, anche riprendendo quanto previsto dalla direttiva UE in materia di informazione e consultazione.

In tale contesto, anche in presenza di trasformazioni dimensionali delle imprese, vanno rafforzati, razionalizzati e resi esigibili i diritti sindacali, valorizzando il ruolo delle RSA/RSU.

ENTI BILATERALI

L'istituzione dell'organismo Nazionale bilaterale, avvenuta con notevole ritardo in conseguenza di una sorta di scetticismo e di diffuso disinteresse da parte delle rappresentanze datoriali, costituisce uno strumento insostituibile per attivare la formazione e riqualificazione professionale, la formazione e l'attivazione dei rappresentanti alla sicurezza, legge 626, sviluppare le forme aggiuntive di previdenza ed assistenza, svolgere compiti di monitoraggio dell'andamento dell'occupazione del settore.

Sarà sempre più significativo il ruolo degli organismi Paritetici Bilaterali sui temi della formazione con l'attribuzione graduale ed integrale del contributo dello 0,30% attraverso i fondi paritetici interprofessionali mirati alla formazione continua dei quadri, impiegati, operai.

Rilanciare e valorizzare il ruolo dell'osservatorio nazionale sui temi degli appalti e delle regole.

Per le stesse ragioni e per le stesse problematiche essenziale ed urgente completare il processo di costituzione degli Enti bilaterali a livello regionale e di Aree Metropolitane.

SALUTE E SICUREZZA

In relazione alla diffusa esposizione al rischio in cui operano i lavoratori del settore ed allo scopo di individuare azioni di prevenzione e di controllo occorre eliminare qualsiasi ostacolo che possa ancora impedire la costituzione del RLS, a livello territoriale e/o aziendale, in applicazione della legge 626.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Fermo restando l'art.4, occorre impegnarsi in vista della riforma degli ammortizzatori sociali sulla istituzione di

un fondo di sostegno al reddito ed alloccupazione per casi, molto frequenti di tagli alla qualite quantitei servizi richiesti dai committenti pubblici e privati.

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

E una delle note dolenti del precedente contratto. Nonostante l'introduzione di puntuali procedure, dobbiamo registrare un clamoroso fallimento della contrattazione di 2° livello.

Le motivazioni possono essere le pi svariate; la pi importante costituita dal rifiuto delle controparti ad attivare tavoli negoziali anche in quelle realti cui le OO.SS. hanno presentato piattaforme rivendicative.

Lesigibilitdel 2° livello risiede nella volontcomune delle parti firmatarie del contratto collettivo nazionale e dai vantaggi che possono derivarne anche alle aziende.

La Bilateralite lutilizzo dei fondi per la formazione continua possono rappresentare materie di interesse comune delle parti sociali.

Va, comunque, prevista leliminazione da qualsiasi vincolo quantitativo e lindividuazione delle materie in oggetto della contrattazione territoriale, introducendo un pi deciso potere dintervento delle parti firmatarie del CCNL non limitato ad un generico potere di indirizzo, che si sempre trasformato in una sorta di veto da parte datoriale, bensad un vero e proprio potere sostitutivo delle parti sociali inadempienti ai diversi livelli territoriali.

E questa la sola strada per una positiva evoluzione della qualitedelle relazioni sindacali a tutti i livelli.

LAVORATORI STRANIERI

La crescente presenza di lavoratori stranieri, espressioni di diverse culture e religioni, impongono un adeguamento delle normative contrattuali sia per il diritto allo studio per una migliore conoscenza della lingua italiana e dei principi istituzionali basilari del nostro Paese, nonché riguardo la fruizione dei permessi, delle licenze e delle ferie per raggiungere le famiglie nei luoghi di origine.

Inoltre, il contratto e la modulistica aziendale dovranno essere prodotti in lingue diverse.

PARI OPPORTUNITA

Va data priva applicazione alla legge 125/91 riguardante le azioni positive per la realizzazione della parit uomo-donna nel lavoro, ed alla raccomandazione CEE n.92/131 del 27/11/91 sulla tutela della dignit personale.

MERCATO DEL LAVORO

La nuova legislazione (legge 30 e decreti attuativi) rischia di produrre effetti devastanti nel settore global service caratterizzato da lavoro precario, sommerso ed a tempo parziale.

Limpegno del sindacato, ed a nostro parere delle associazioni datoriali, in coerenza con la volontcondivisa di dotare il settore di un quadro di regole finalizzato al rilancio del settore ed in linea con gli orientamenti prevalenti nel dialogo sociale europeo, deve essere finalizzato alla ricerca di una regolamentazione di mercato del lavoro pi stabile e che offra condizioni di certezza occupazionali ed interesse professionale ai lavoratori del settore.

Inoltre, in merito ad alcune tipologie di lavoro (part-time apprendistato, ecc..) occorre una riscrittura delle norme che ne renda esigibili i contenuti e faccia chiarezza in merito alle interpretazioni delle associazioni datoriali che hanno, nel tempo, snaturato gli accordi convenuti in sede di rinnovo contrattuale.

INDENNITA VARIE

Va completamente rivisitato e razionalizzato il capitolo delle indennit sia nelle quantiteconomiche non pi ritoccate da oltre un decennio, sia prevedendone di nuove in relazione alle prestazioni che vengono richieste ai lavoratori con sempre maggiore intensit(lavoro domenicale, mobilit ecc..).

PREVIDENZA INTEGRATIVA - TFR

Eliminare gli ostacoli che hanno sostanzialmente impedito lavvio di questo istituto, in vista della legge di riordino del sistema previdenziale.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Lintroduzione di forme di assistenza integrativa al SSN in linea con quanto realizzato in tutti gli altri tavoli negoziali, rappresenta un obiettivo da realizzare nellarco della prossima vigenza contrattuale.

SALARIO

Il recupero salariale dei lavoratori del settore si rende necessario alla luce dei ritardi del rinnovo dei contratti

nelle precedenti trattative, che hanno intaccato notevolmente il potere di acquisto delle retribuzioni. I ritardi nei rinnovi dei contratti precedenti, la mancata realizzazione, da oltre un decennio, della contrattazione territoriale rendono irrinunciabili una richiesta economica non inferiore ad 90,00€ per il biennio 01/06/2005-31/05/2007.

Va inoltre, introdotto un meccanismo di salvaguardia delle decorrenze contrattuali, in particolare per il trattamento economico, in quanto non puessere ritenuta sufficiente lerogazione dellindennitdi vacanza contrattuale in presenza di tempi eccessivamente lunghi del negoziato.

Roma, 26 aprile 2005