



**Federazione Nazionale
Igiene Ambientale**

IPOSTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL IMPRESE DI PULIZIA, SERVIZI INTEGRATI/MULTISERVIZI 2010 – 2012

PREMESSA

La piattaforma viene presentata per la richiesta di un rinnovo contrattuale sulla base di quanto previsto dall'accordo quadro della riforma degli assetti contrattuali stipulato in data 22 gennaio 2009.

Il settore dei servizi di pulizia, servizi integrati/multiservizi si è andato caratterizzando negli ultimi 10 anni come il settore di riferimento per la definizione delle regole che devono sovrintendere alle procedure di appalto per garantire qualità delle prestazioni, trasparenza e par condicio nell'effettuazione delle gare, garanzie delle condizioni dei rapporti di lavoro sia come continuità

occupazionale che come mantenimento dei trattamenti contrattuali in essere.

Con questo rinnovo è necessario riconfermare ed approfondire il tema delle regole, con l'obiettivo di migliorare le condizioni dei lavoratori e far ulteriormente crescere le imprese del settore.

In particolare, per quanto riguarda l'area degli appalti pubblici di servizio, devono essere perseguiti i seguenti obiettivi:

- partecipazione ed assegnazione degli appalti alle sole imprese in regola con la contribuzione e la fiscalità così come certificato dalla DURC e che applicano integralmente il ccnl vigente sulla base di una certificazione emanata dall'Ente bilaterale di settore;
- introdurre il principio che nel bando di gara sia richiamato il rispetto dell'art. 4 del ccnl sul passaggio di appalto;
- raggiungere definitivamente l'obiettivo che le gare d'appalto siano effettuate con la procedura dell'offerta economicamente più vantaggiosa (70% Qualità/30% Prezzo);
- eliminazione della forma del subappalto per le attività ove il costo della manodopera sia pari al 50% del fatturato, nel caso di ATI o consorzi; l'appalto della capofila dovrà essere assegnato alle imprese incaricate di gestire il servizio, a prezzi che non mettano in discussione il valore dell'offerta in rapporto al costo orario certificato dal Ministero del Lavoro;

- esclusione nella fase di assegnazione delle offerte che non rispettano il parametro del costo del lavoro così come determinato dalle tabelle sul costo orario emanate dal Ministero del Lavoro;
- introduzione di norme severe per contrastare il ritardo dei pagamenti della pubblica amministrazione;
- riaprire il confronto con il Ministero del Lavoro in merito alla lotta contro il lavoro nero.

Fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi indicati saranno, nell'arco di vigenza contrattuale, il rafforzamento delle relazioni sindacali e della bilateralità ed il confronto con le amministrazioni locali.

Sarà centrale, altresì, 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.

E' necessario intervenire sulle normative dei rapporti di lavoro e mantenere un costante controllo delle diverse tipologie contrattuali non a tempo indeterminato. Occorre un corretto uso del ventaglio delle opzioni di flessibilità aperto dalle nuove normative senza il quale questa si trasforma in precarietà ed irregolarità ed è pertanto necessario confermare e rafforzare la previsione che i rapporti di lavoro sono esclusivamente quelli definiti nel ccnl di

settore mentre sono assolutamente esclusi rapporti di lavoro non specificatamente previsti e disciplinati.

Infine vanno evidenziate le problematiche relative alla perdita del potere d'acquisto dei salari. Bisogna sottoscrivere il contratto di lavoro in tempi brevi per evitare che gli aumenti vengano "erosi" dalla svalutazione. Vanno introdotti correttivi che siano in grado, da una parte di garantire la tenuta della retribuzione, e si propone lo strumento di premialità per la produttività e la qualità della prestazione che tenga conto degli utili delle aziende del settore.

Per quel che attiene la contrattazione, si conferma al c.c.n.l. il compito di determinare i minimi inderogabili in materia di diritti, trattamenti normativi ed economici.

Il secondo livello di contrattazione – di cui si deve favorire la massima diffusione su tutto il territorio nazionale – dovrà essere valorizzato al fine di rendere esigibili, per tutti i lavoratori, i diritti derivanti da questo istituto.

Dovrà essere istituito un elemento economico minimo di garanzia in tutte le realtà ove la contrattazione integrativa non è operante con le caratteristiche di cui all'Accordo interconfederale 22 gennaio 2009.

AMBIENTE, SICUREZZA, IGIENE E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

La particolarità del settore evidenzia una forte frammentazione dovuta alle dimensioni delle imprese ed esigenze in termini di qualità, sicurezza ed igiene in diversi ambiti.

In sede di rinnovo, pertanto, gli aspetti della sicurezza e della salute devono acquisire un ruolo centrale. E' necessario diffondere sempre più la cultura della prevenzione, sia nei confronti delle aziende che dei singoli lavoratori.

In tale ottica, è necessario agevolare la costituzione dei R.L.S. a livello territoriale e/o aziendale, dandogli nei limiti possibili anche veste giuridica.

CESSAZIONE DI APPALTO

E' necessario rafforzare le procedure previste dall'art. 4 del c.c.n.l. al fine di rendere più cogenti le procedure sia per l'impresa uscente che per l'impresa subentrante, allo scopo di conservare le condizioni acquisite dai lavoratori in termini di contratto applicato, monte ore settimanale e scatto di anzianità.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Nella classificazione del personale si chiede di adeguare e ridefinire alcuni profili e la loro collocazione in modo da valorizzare

le specifiche professionalità; va chiarito e reso esigibile in base alle mansioni svolte, quanto previsto sul 2° parametro 115.

CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO LAVORATIVO

Prevedere, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che il periodo di inserimento/reinserimento sia considerato utile al 50% ai fini della maturazione degli scatti di anzianità e dell'anzianità forfettaria di settore.

ORARIO DI LAVORO - BANCA ORE

Si richiede di dare a tutti i lavoratori la possibilità di usufruirne delle ore accumulate in banca ore anche a singole ore, dando un preavviso di 15 giorni. L'utilizzo a ore può essere limitato a particolari necessità quali, ad esempio, visite mediche proprie e dei figli minori, inserimento dei bambini al nido, alla scuola materna, ecc.

MATERNITA'

Si richiede l'estensione del trattamento economico previsto dal c.c.n.l. per le lavoratrici con qualifica impiegatizia anche alle lavoratrici con qualifiche operaie.

Prevedere l'obbligo per le aziende di concedere la temporanea trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo

parziale alle lavoratrici che rientrano in servizio dopo la maternità fino al compimento del terzo anno di età del bambino, nel limite del 2% della forza occupata nelle unità produttive e in ragione della fungibilità delle lavoratrici interessate.

BILATERALITA', WELFARE CONTRATTUALE, SOSTEGNO AL REDDITO, ASSISTENZA E MUTUALITA' PER I LAVORATORI

E' necessario rafforzare il modello di Bilateralità previsto con l'ultimo rinnovo contrattuale e prevederne l'estensione su tutto il territorio nazionale attraverso la contrattazione di secondo livello.

La Bilateralità dovrà ampliare la sfera dei servizi da erogare ai lavoratori e alle imprese.

In questo contesto si richiede di istituire un fondo per il sostegno al reddito, in considerazione del fatto che i lavoratori del settore sono scoperti da ammortizzatori sociali.

Nell'ambito del presente rinnovo contrattuale occorrerà altresì avviare un confronto per individuare forme l'assistenza sanitaria integrativa a favore dei lavoratori del settore.

A livello nazionale e territoriale, attraverso le Organizzazioni stipulanti il rinnovo, si dovrà favorire l'erogazione di prestiti a tasso ridottissimo d'interesse in convenzione speciale con istituti di credito, per sovvenzionare l'acquisto di veicoli privati, stipula di contratti di locazione, cure mediche per il lavoratore o suoi familiari.

LAVORATORI MIGRANTI

Per favorire una migliore integrazione e una effettiva comprensione dei diritti e doveri discendenti dal rapporto di lavoro, si propone di predisporre a livello nazionale materiale informativo in lingua inglese e francese che le aziende potranno fornire ai lavoratori stranieri all'atto dell'assunzione.

In particolare, tali informazioni dovranno riguardare la disciplina del rapporto di lavoro e la sicurezza, nonché gli aspetti più rilevanti del ccnl applicato in azienda.

PARTE ECONOMICA

In materia di indennità (con particolare attenzione al disagio del lavoro domenicale) si chiede di introdurre nuove norme ed adeguare quelle esistenti.

Per i lavoratori con qualifica di quadro si richiede la rivalutazione dell'indennità di funzione.

In conformità con quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 22 gennaio 2009, al fine di determinare l'aumento economico per il triennio di vigenza contrattuale verrà preso a riferimento l'IPCA.

Tale aumento sarà calcolato sulla base retributiva di riferimento definita dalle parti secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale vigente e applicato al 2° livello parametro 109.

Gli aumenti economici dovranno decorrere dalla data del 1° gennaio 2010.

All'inizio del terzo anno di vigenza contrattuale, le parti si incontreranno per verificare eventuali scostamenti tra gli incrementi erogati e l'inflazione realmente registrata e definiranno tempi e modi per il recupero.

DECORRENZA E DURATA

In applicazione dell'Accordo interconfederale 22 gennaio 2009 il c.c.n.l. avrà durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica e sarà valido per il periodo 1° gennaio 2010 - 31 dicembre 2012.

Roma, 6 agosto 2010