



FIT-CISL

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

SERVIZI AMBIENTALI

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (CCNL) DEL SETTORE DEI SERVIZI AMBIENTALI

Una nuova stagione della partecipazione,
per gestire le trasformazioni,
per aumentare le tutele, i diritti,
la prevenzione della salute
e della sicurezza nel lavoro

La persona al centro!

INDICE DEI CONTENUTI

■ Premessa	3
■ Durata e modello	6
■ Partecipazione	6
■ Organizzazione del lavoro	6
■ Salute e sicurezza	7
■ Appalti e passaggi di gestione	11
■ Welfare	12
■ Diritto al pasto	12
■ Mercato del lavoro	12
■ Disabilità e inclusione sociale	13
■ Contrasto alle molestie e alla violenza.....	13
■ Classificazione	14
■ Mutamento di Mansione	14
■ Orari di Lavoro	15
■ Ferie.....	15
■ Mobilità nazionale e aziendale	15
■ Sistema indennitario	16
■ Prerogative e diritti sindacali.....	16
■ Parte economica	16

PREMESSA

Ci troviamo di fronte ad un passaggio storico decisivo per il paese e conseguentemente per il lavoro. Il settore è sempre più interessato dalle debolezze di un modello che sta spostando l'indirizzo dallo sviluppo industriale a quello economico finanziario, orientato al costante taglio dei costi e riduzione delle tutele del lavoro. Il recupero di competitività ed efficienza, lo sviluppo di tutele, diritti e welfare contrattuale, hanno garantito al settore la sopravvivenza in una situazione di forte crisi del paese. Ora occorre una nuova fase che sostenga il rafforzamento del potere di acquisto di lavoratrici e lavoratori, un'ulteriore sviluppo delle tutele.

Le recenti crisi, dall'emergenza pandemica all'impennata inflazionistica determinata dalle guerre in Ucraina e Medio Oriente, hanno contribuito all'impatto negativo su retribuzioni, occupazione, diritti e welfare, ma anche sulle condizioni economiche e competitive di molte imprese. Pertanto, considerando che il CCNL è uno strumento in cui imprese, lavoratrici e lavoratori possono trovare risposte e coesione per una crescita reciproca, è necessario arrivare ad una rapida conclusione del rinnovo contrattuale.

Il settore, al di là della diversificazione dimensionale e di modelli gestionali, presenta criticità comuni: nonostante la presenza di alcuni grandi players nazionali, persiste una diffusa frammentazione e un'ingerenza della politica locale nella scelta del modello gestionale; inoltre, si registra una costante perdita di professionalità e conoscenze, soprattutto di alcune specifiche figure professionali maggiormente ricercate sul mercato; ed ancora, molte attività a basso contenuto professionale, sono interessate da fenomeni di esternalizzazione per ridurre i costi e dare risposta alla spasmodica richiesta di diverse realtà amministrative che, pur avendo un alto tasso di evasione, non riescono a riscuotere tasse e tariffe, oppure essendo proprietari di quote delle aziende prediligono l'aumento dei dividendi a quello delle condizioni sociali di lavoratrici e lavoratori;

A lavoratrici e lavoratori deve essere riconosciuto un importante aumento economico, anche a fronte dei recenti eventi che hanno determinato una perdita del valore reale delle retribuzioni. In questa situazione, i lavoratori del settore devono far fronte quotidianamente anche ad una pesante crescita dei carichi di lavoro, condizionata dalla riduzione del personale in diverse imprese a totale proprietà pubblica. Tali società continuano ad essere sottoposte ad un'applicazione ibrida e contrastante di norme che vanno dal diritto privato ai limiti della pubblica amministrazione, impedendo di fatto una normale libertà d'impresa, creando fragilità anche nella garanzia della continuità occupazionale nei cambi di gestione, con una mancata applicazione delle clausole sociali previste anche dal Codice Appalti.



Se il CCNL identifica e unisce una categoria, lavoratrici e lavoratori non possono essere semplici elementi della produzione, ma veri protagonisti e pertanto devono essere coinvolti ed avere un ruolo attivo nei processi di trasformazione in atto, attraverso le forme di rappresentanza collettiva e gli strumenti della partecipazione contrattata. Per questo il rinnovo del CCNL di settore, dovrà prestare particolare attenzione all'implementazione delle tutele in tema di salute e sicurezza sul lavoro ed all'ampliamento dei diritti dei lavoratori in appalto, rafforzando il modello partecipativo del sistema di relazioni industriali e relative norme di regolamentazione.

È quindi strategica e vitale, la funzione politica delle parti sociali nei rapporti con le istituzioni e nella contrattazione collettiva di settore, da cui devono emergere come centrali: la salute e la sicurezza, la ricerca del benessere lavorativo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la crescita salariale ed occupazionale, anche attraverso il mantenimento, l'internalizzazione ed il consolidamento delle attività proprie del settore e quelle derivanti dallo sviluppo dell'economia circolare.

Persistono criticità legate ai comportamenti di numerose pubbliche amministrazioni: cronici ritardi di pagamento, mancato e reiterato aggiornamento dei canoni d'appalto/affidamento; mancata lotta all'evasione; scelte ideologiche in tema di raccolta e gestione dei rifiuti. In queste condizioni si è sviluppata in molti territori una concorrenza senza regole, approfittando anche di normative regionali che ancora oggi non hanno recepito gli obblighi del D.lgs.152/06, come la creazione di ambiti territoriali ottimali, autosufficienti nella chiusura del ciclo di gestione dei rifiuti, al fine di superare in ogni regione il sistema frammentato e diseconomico delle singole gestioni comunali, le quali, nella ricerca continua di un'offerta al massimo ribasso, creano spazi riservati ad imprese senza scrupoli e alla possibile infiltrazione della criminalità organizzata, una situazione che determina continui effetti disastrosi per le condizioni economiche, ambientali e sociali di cittadini, lavoratrici e lavoratori. Il mercato senza regole, con le amministrazioni locali silenti, non può essere un modello da seguire.

Quello che accade in questi territori sulla "pelle" dei lavoratori è inaccettabile e impone un'azione sindacale che richiami alla responsabilità le amministrazioni regionali e locali, chiedendo la condivisione di regole che tutelino non solo gli utenti, ma anche chi lavora per garantire un servizio essenziale per la vivibilità delle nostre città e dell'ambiente. Oggi i temi che riempiono l'agenda sindacale e la conseguente azione su questi territori, riguardano i mancati pagamenti degli stipendi, la mancata erogazione ed il mancato accreditamento delle quote di welfare contrattuale, gli orari di lavoro non rispettati, l'inefficace rispetto delle norme su salute e sicurezza e gli eccessivi carichi di lavoro, la debole applicazione del contratto di settore. Pratiche non più sostenibili che richiedono una diretta assunzione di responsabilità di stazioni appaltanti e committenti.

Partendo dai principi del D.lgs 152/06 va rilanciato in tutte le Regioni il dibattito e la riflessione sul modello di gestione e sviluppo del settore, sulle necessarie politiche industriali, sul ruolo di pubblico servizio delle imprese del settore e sulla responsabilità sociale d'impresa. Non è più accettabile una discussione politica basata esclusivamente sul consenso elettorale e sui risparmi a prescindere, occorre un'adesione concreta e non teorica all'economia circolare, il raggiungimento delle percentuali di differenziazione dei rifiuti non possono essere raggiunte sacrificando la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori con le ottocentesche

raccolte porta a porta manuali, o con appalti e sub appalti al massimo ribasso che tagliano loro diritti e tutele, frutto di scelte fatte da stazioni appaltanti pubbliche o da grandi imprese che snaturano la loro missione industriale per favorire quella finanziaria.

Occorre uno sviluppo integrato dei sistemi produttivi, investimenti sull'innovazione tecnologica per il ciclo integrato dei rifiuti, un lavoro di qualità, che valorizzi l'ambiente e, più in generale, che tracci un'idea concreta della "Green Economy" che vada oltre le inutili parole spese nei convegni che riguardano il settore, dove spesso si parla di obiettivi ma ci si dimentica della dignità delle persone che ci lavorano.

Al settore servono norme di legge chiare che sostengano processi di industrializzazione e crescita dimensionale delle imprese, con investimenti finalizzati al fabbisogno impiantistico, a politiche retributive adeguate ad un'attività essenziale per la tutela ambientale delle città e del territorio interessato, e corrispondenti al bisogno di qualità nei servizi ambientali. Per questo bisogna rendere eque le condizioni industriali, sociali e lavorative nel mondo dei rifiuti in tutte le Regioni.

Serve una strategia nazionale, nell'ambito della quale si inseriscano le esigenze locali, evitando distorsioni e conflitti di competenze che oggi si riscontrano per assenza di armonizzazione legislativa ai vari livelli. Va promosso lo scambio di buone pratiche tra Comuni e Regioni con momenti di coinvolgimento e partecipazione attiva della cittadinanza locale, per confrontarsi sulla costruzione degli impianti necessari a chiudere il ciclo dei rifiuti in un'ottica di economia circolare, riducendo la cosiddetta migrazione dei rifiuti tra territori nazionali e internazionali, per passare finalmente dalla "circolazione dei rifiuti" all'economia circolare.

Un modello di gestione dei rifiuti ambientalmente e socialmente sostenibile non può essere delegato alle singole amministrazioni locali e rimesso in discussione dopo ogni tornata elettorale dal nuovo inquilino del Municipio e dalla sua giunta, occorre continuità, le imprese del settore non possono investire se ad ogni cambio di amministrazione si rimette in discussione il modello scelto e i relativi impegni economici. Le scelte gestionali delle imprese, non devono più essere condizionate dalle alternanze politiche locali, che con la loro ingerenza impongono modelli organizzativi che riportano le condizioni di lavoro indietro di cinquant'anni, mettendo a rischio la salute e la sicurezza di chi lavora, con costi economici e umani insostenibili.

Questo CCNL ha unito da sempre i diritti di lavoratrici e lavoratori del settore ed è stato indispensabile per governare al meglio tutti i profondi processi di cambiamento ed emergenze come quella della pandemia da Covid 19. Il contratto nazionale è stato forza solidale e democratica nonostante la demagogia e le spinte corporative.

Dobbiamo proseguire incessantemente nell'impegno che ci siamo assunti per implementare norme contrattuali, volte a proteggere la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori, vigilando e contrastando anche con l'azione sindacale le scelte gestionali che creano condizioni di lavoro inaccettabili. Bisogna mettere al centro la persona proteggendola dall'usura quotidiana dei cicli produttivi, molto è stato fatto nel recente passato e molto c'è ancora da fare anche in questo rinnovo contrattuale.

■ DURATA E MODELLO

La durata del contratto di settore, in coerenza con i vigenti accordi interconfederali, dovrà essere triennale sia per la parte economica sia per la parte normativa, a decorrere dal 1 gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2027. Il modello contrattuale prevederà due livelli di contrattazione: quello nazionale e quello integrativo aziendale, applicando il principio del “*ne bis in idem*”.

■ PARTECIPAZIONE

È necessario sottoscrivere un impegno delle Parti nazionali per introdurre forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla gestione delle imprese, in attuazione dell'art. 46 Cost., anche mediante un ulteriore esplicito rimando alle Parti aziendali / di Gruppo per la sua attuazione.

È prioritario il ruolo partecipativo che il sindacato, lavoratrici e lavoratori possono e devono maggiormente esercitare, una partecipazione attiva alla vita delle imprese e delle loro scelte strategiche, condividendo le azioni utili al loro sviluppo in un'ottica di sostenibilità economica e sociale. Ci sono esperienze nel settore che hanno tracciato la strada sul modello partecipativo, mettendo spesso insieme più territori e realtà diverse, anche su tematiche nuove rispetto alle precedenti esperienze sindacali.

Occorre semplificare ulteriormente la leggibilità del testo contrattuale, riducendo possibili spazi per errate interpretazioni e conseguenti percorsi vertenziali, migliorare l'esigibilità delle norme anche ai fini della diffusione e qualificazione della contrattazione aziendale. Al fine di contenere e ridurre il conflitto a livello locale è necessario attivare uno strumento contrattuale di conciliazione delle vertenze interpretative a livello nazionale.

■ ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Vanno implementate le modalità partecipative nelle relazioni industriali su temi come l'organizzazione del lavoro, i livelli occupazionali, il sistema degli orari, gli standard ottimali sulla sicurezza e valorizzazione anche economica delle professionalità, dove questo è già avvenuto sono migliorate non solo le condizioni del lavoro ma anche la competitività delle imprese.

Bisogna migliorare le norme a sostegno delle esigenze di conciliazione vita/lavoro delle persone, prevedendo un confronto che dia soluzioni flessibili e adattabili alle singole realtà d'impresa.

Introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici che tenga oggettivamente conto dell'incidenza, anche potenziale, di part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione e cura delle/dei caregiver; prevedere percorsi di formazione obbligatoria per tutto il personale sui temi della non discriminazione e dell'inclusione, in particolare per i ruoli manageriali e per chi è assegnato alle funzioni di selezione e gestione del personale, salvaguardando e consolidando esperienze positive come lo smart working.

■ SALUTE E SICUREZZA

Sul tema della prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici correlati al lavoro, nel nostro paese si sono registrate negli ultimi anni numerose iniziative di studio e ricerca che hanno visto la partecipazione attiva e il contributo della Fit Cisl nazionale e delle sue articolazioni territoriali.

Un recente studio del Dipartimento di Ingegneria Industriale e Scienze Matematiche dell'Università Politecnica delle Marche (Univpm), in collaborazione con l'azienda marchigiana Cosmari, ha confermato l'esistenza di modelli di raccolta porta a porta che mettono a rischio la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori, modelli responsabili dello sviluppo di malattie professionali e infortuni, e dei relativi danni sociali ed economici alla collettività.

Un altro progetto messo in campo dalla società Formula Ambiente, un'importante impresa nazionale di Confindustria Cisambiente, in collaborazione con l'Università di Ferrara, l'Università di Milano e Safety Work, ha permesso un monitoraggio volto a misurare le condizioni fisiche del personale durante l'attività di raccolta porta a porta, uno studio che ha evidenziato l'esigenza di un nuovo approccio metodologico, volto a prevenire i rischi su salute e sicurezza derivati dalla movimentazione dei carichi.

Una ricerca dal titolo, "Analisi ergonomica delle attività di raccolta dei rifiuti urbani e valutazione del rischio biomeccanico nella raccolta differenziata porta a porta", realizzata da IS-SNOVA, dal Centro Interdipartimentale di Ricerca R. d'Ambrosio Lupt dell'Università degli Studi di Napoli Federico II e dal DIMEILA-INAIL, con la collaborazione della Fondazione Rubes Triva, ha rilevato i principali fattori di rischio da sovraccarico biomeccanico durante le attività di raccolta porta a porta, descrivendoli dettagliatamente in un'ampia documentazione utile come strumento per adeguare l'organizzazione del lavoro al fine di garantire una maggiore tutela e prevenzione dai rischi ergonomici relativi alle attività di movimentazione manuale dei carichi (MMC).



Attraverso il progetto SEAR "Lo studio ergonomico sull'attività della raccolta dei rifiuti", realizzato dalla Fondazione Rubes Triva in collaborazione con l'Università Federico II di Napoli e con il contributo tecnico dell'azienda Asia Spa di Napoli, attraverso una puntuale ed analitica documentazione unica nel suo genere, vengono descritte dettagliatamente le modalità di svolgimento del lavoro, evidenziando in maniera efficace gli effetti sulla salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori, in relazione ai rischi ergonomici, alle malattie professionali e agli infortuni che ne derivano, nel contesto delle fasi di lavoro della raccolta semi-automatica con contenitori carrellati a due e quattro ruote.

Sulla MMC lo stesso Dd.lgs 81/2008, all'art. 167 e 168 disciplina gli obblighi del datore di lavoro, prevedendo l'adozione delle misure organizzative necessarie e il ricorso a mezzi e attrezzature idonee ad evitare a lavoratori, impiegati in attività ad alta frequenza e ripetitive, rischi inerenti alla MMC e patologie da sovraccarico biomeccanico con conseguenti gravi danni alla salute. Inoltre, il datore di lavoro deve considerare, in modo integrato anche l'allegato XXXIII del D.Lgs.81/08, e predisporre adeguata informazione, formazione e addestramento.

Si sottolinea la centralità che riveste, all'interno delle aziende, il concetto di "continuità" dei processi di informazione, addestramento e formazione, i quali devono essere necessariamente supportati da momenti di condivisione in sede di programmazione dei contenuti e delle modalità attuative (ad es. durante la riunione periodica) e dall'allocazione di risorse specifiche, al fine di rendere i lavoratori sempre più consapevoli dei rischi relativi al proprio ambiente di lavoro (sia interno che esterno), in relazione all'introduzione di nuove tecnologie o processi di ristrutturazione dei servizi.

In tale scenario, è di fondamentale importanza individuare idonee forme d'informazione, come ad esempio manuali o pubblicazioni aziendali, relative ai rischi, alle prescrizioni di protezione e alle procedure che l'azienda ha individuato, e che ogni lavoratore è tenuto a conoscere e rispettare.

Ma la cosa che dev'essere maggiormente messa in atto con specifici criteri è l'addestramento, che il D.Lgs. 81/08 definisce, all'art. 2 comma 1, lett. cc): come il "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro". A tal fine si rende necessario prevedere una formazione obbligatoria mensile di almeno 4 ore per ogni dipendente utilizzando anche i fondi INAIL.

Il datore di lavoro deve implementare una specifica procedura per la qualifica degli addestratori per garantire un adeguato livello di conoscenze e competenze, l'addestratore oltre ad essere un soggetto di documentata esperienza professionale, deve essere in grado di trasmettere efficacemente le informazioni a lavoratrici e lavoratori.

Inoltre, ciascun percorso di addestramento di lavoratrici e lavoratori deve prevedere: la compilazione di un registro presenze controfirmato dalle parti dove sono indicati il monte ore erogato e i contenuti trattati, sia in ordine agli aspetti tecnico/professionali/organizzativi, che a quelli relativi alla prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza alla mansione/ruolo svolti, la valutazione delle conoscenze/competenze acquisite, la compilazione di un questionario di gradimento finale.

Sull'altare delle percentuali di raccolta porta a porta manuali si sta sacrificando da anni la salute dei lavoratori e delle lavoratrici, tutto questo per scelte ideologiche di alcune amministrazioni locali che hanno imposto alle imprese questa modalità di raccolta facilmente superabile con la meccanizzazione e il trattamento di selezione e recupero con impianti di nuova generazione.

Come segnalato anche dai nostri RLSSA (Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute Sicurezza e Ambiente di lavoro), nelle raccolte Porta a Porta, e in particolare quelle manuali, c'è un impegno eccessivo degli arti superiori ed inferiori, a causa dell'altissima frequenza del sollevamento dei rifiuti al di sopra della linea delle spalle, in alcuni casi anche 700 volte per turno, effettuate spesso con automezzi con sponde alte e senza ausili meccanici per il sollevamento dei rifiuti, ma anche nelle raccolte semi automatiche ci sono simili riscontri.

Ulteriore attenzione va messa in campo nelle attività di trasferimento e trattamento dei rifiuti in impianti e piattaforme logistiche, dove sono in crescita incidenti, spesso anche mortali, subiti sia da personale diretto che di ditte in appalto.

Occorre una specifica figura di RLSSA negli impianti e un confronto costante sulle azioni di prevenzione nell'organizzazione delle attività in questi specifici luoghi di lavoro.

E' necessario infine istituire la figura dei RLSSA di sito produttivo con il compito di intervenire nelle attività di controllo delle aziende in appalto, per monitorare le effettive applicazioni di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e dei lavoratori stessi.

Le imprese devono altresì adottare misure di prevenzione e di controllo volte ad contrastare le violenze e le molestie, come pure i rischi psicosociali correlati, nella gestione della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, nell'ambito dell'elaborazione del Documento di valutazione dei rischi, così come previsto dall'art. 9 della L. n.4/2021. È indispensabile che le parti condividano un protocollo anti aggressione nazionale da far adottare alle imprese del settore.

Va rafforzata l'attività di indirizzo, assistenza e formazione della Fondazione Rubes Triva, ed in ogni realtà lavorativa occorre adottare i Sistemi di Gestione Salute Sicurezza per il settore approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi di prevenzione.

Nel precedente rinnovo è stato introdotto un nuovo strumento di partecipazione, che ha dato la possibilità di trasformare la positiva esperienza dei comitati aziendali per il contrasto alla pandemia da Covid 19, in commissioni per la prevenzione in tema di salute e sicurezza. Occorre sostenere e sviluppare questa modalità di confronto, diffondendola in ogni impresa, coinvolgendo più figure apicali e intermedie soprattutto nelle riunioni periodiche della sicurezza.

Partendo dai principi della Carta di Urbino, bisogna sollecitare una riflessione pubblica sulle problematiche ancora irrisolte della prevenzione e su valori irrinunciabili per l'effettiva tutela della salute, della sicurezza e del benessere di chi lavora.

A tal fine vanno assunte iniziative informative e di coinvolgimento di cittadini e soggetti istituzionali territoriali, perché la diffusione della cultura su salute e sicurezza non può riguardare solo i luoghi di lavoro, ma anche chi come amministratore pubblico o utente, con le sue scelte, incide direttamente o indirettamente sulle condizioni del lavoro.

Al fine di prevenire situazioni di potenziale pericolo, in coerenza con le previsioni dell'art. 44 del D.lgs. n.81/08, nel precedente rinnovo è stata inserito il principio della "Stop work authority" con il quale si riconosce a ciascuna lavoratrice/lavoratore, indipendentemente dalla mansione svolta e dall'anzianità di servizio, l'autorità (facoltà) di interrompere il lavoro, quando questo non sia svolto in sicurezza e potrebbe portare, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali.

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato e si trova nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, e/o prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa, fermo restando che l'istituto deve essere esercitato secondo i principi di correttezza e buona fede.

Come condiviso tra le parti nel precedente rinnovo del CCNL, in collaborazione con la Fondazione Rubes Triva, è stata costituita una commissione paritetica che ha prodotto un documento sulle modalità di attuazione della "Stop Work Authority", per un esercizio responsabile e consapevole delle prerogative previste dall'art. 44 del D.lgs. n.81/08, partendo da quelle indicazioni e proposte le Aziende con il supporto della Fondazione Rubes Triva e il coinvolgimento dei RLSSA dovranno predisporre specifici percorsi formativi/informativi da realizzarsi anche attraverso modalità digitali.

In seguito alle modifiche all'art. 18 comma 1 lettera b-bis del D.lgs. n. 81/2008, introdotte dal D.l. n. 146/2021 (L. n. 215/2021) è stato inserito l'obbligo per il datore di lavoro/dirigente di individuare uno o più preposti per l'effettuazione dell'attività di vigilanza, prevedendo la possibilità per i contratti collettivi di stabilire l'emolumento ad essi spettante, anche nelle attività eseguite in regime di appalto o subappalto.

Va pertanto definita nel CCNL un'indennità adeguata e una copertura assicurativa per la figura del preposto, divenuta sempre più centrale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, poiché collocato in posizione intermedia tra il dirigente e i lavoratori, con compiti di vigilanza e controllo sul comportamento dei lavoratori stessi, chiamato a rispondere a titolo diretto e personale per l'inosservanza di obblighi che allo stesso direttamente fanno capo.



■ APPALTI E PASSAGGI DI GESTIONE

La frammentazione del ciclo produttivo in appalti e subappalti è la principale causa dell'impoverimento industriale del settore e della riduzione dei diritti economici e normativi di lavoratrici e lavoratori in appalto.

La questione degli appalti è tornata di grande attualità, non solo per gli aspetti legati alla sicurezza e alla qualità del lavoro, visto che il maggior numero di infortuni e incidenti mortali accadono proprio nelle attività esternalizzate, ma anche per ciò che riguarda l'efficienza organizzativa e la qualità dei servizi.

Tra i principi del nuovo Codice Appalti ci sono quelli volti a garantire la stabilità occupazionale e a rafforzare la tutela dei lavoratori impiegati negli appalti pubblici con l'applicazione dei contratti collettivi di settore e il contrasto ai cosiddetti "contratti pirata". Questi principi, previsti all'art. 1, comma 2, lett. h) della Legge Delega 21 giugno 2022 n.78 in materia di contratti pubblici, confermati nella relazione illustrativa redatta dal Consiglio di Stato il 7 dicembre 2022 e concretizzati negli art. 11 e 57 del nuovo Codice Appalti, sanciscono che una buona riuscita dell'affidamento passa anche attraverso la tutela dei lavoratori e lavoratrici, evitando forme di dumping contrattuale e sociale, destinate a riflettersi sulla qualità del servizio.

È fondamentale quindi una revisione dei modelli e processi organizzativi in funzione del rientro nella struttura aziendale di gran parte dei servizi esternalizzati, occorre, inoltre, prevedere il superamento di condizioni contrattuali diverse per tutta la vita lavorativa dei soggetti svantaggiati, da includere socialmente ed economicamente nelle tutele e nei diritti del CCNL di settore, come previsto anche dai principi del nuovo codice appalti.

Rispetto alla mancata applicazione da parte di alcuni enti locali delle clausole sociali previste dalla 152/2006 (TU ambientale), e dal CCNL di settore dei Servizi Ambientali, occorre un chiarimento normativo che permetta di superare le criticità emerse in questi anni sull'assunzione dei dipendenti nei cambi di gestione o internalizzazione dei servizi, da parte di alcune aziende di proprietà pubblica, che per scelta dell'ente locale, non garantiscono la continuità occupazionale prevista anche dal nuovo codice appalti, codice che non prevede deroghe per le aziende di proprietà pubblica sulle clausole sociali.

Diversi enti locali sostengono che per le aziende ad intero capitale pubblico deve trovare applicazione la sola legge 175/2016 per la selezione del personale nelle aziende pubbliche e che quindi queste aziende non devono rispettare nessuna clausola sociale, ponendo sullo stesso piano i cambi di gestione (comprese le internalizzazioni) alle selezioni individuali di nuovo personale.

Le tutele occupazionali sono oggi contenute nella legge di settore, infatti oggi il D.lgs. 152/2006 all'art 202 comma 6 prevede le clausole sociali per tutti i lavoratori del settore indipendentemente dalla forma giuridica d'impresa. Le stesse garanzie occupazionali, che prevedono il principio per cui nei cambi di gestione il lavoratore segue il lavoro, sono state recepite nel CCNL di settore sottoscritto da tutte le associazioni datoriali che rappresentano la quasi totalità delle imprese del settore, sia di proprietà pubblica che privata, compreso il mondo cooperativo. Va inoltre rammentato che l'attuale clausola sociale è stata recepita in diverse normative regionali e accordi tra parti sociali ed enti locali, così come l'adozione dello schema tipo di contratto di servizio definito dall'art. 203 del D.lgs. 152/2006 e che al comma p) prevede:

“l'obbligo di applicazione al personale, non dipendente da amministrazioni pubbliche, da parte del gestore del servizio integrato dei rifiuti, del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore dell'igiene ambientale, stipulato dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, anche in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia attualmente vigente”.

È paradossale che le tutele occupazionali e contrattuali siano garantite dalle imprese private e cooperative e non da tutte quelle di proprietà pubblica, quindi è indispensabile un'interpretazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per mantenere e garantire queste tutele sulle garanzie occupazionali nei cambi di gestione indipendentemente dalla forma di affidamento e dalla forma giuridica d'impresa, come la garanzia dell'obbligo di applicazione del contratto di settore, evitando dumping sociali e contrattuali che renderebbero precarie le condizioni di oltre 100.000 addetti del settore.

■ WELFARE

Occorre sviluppare e implementare gli attuali strumenti bilaterali per rispondere ai crescenti bisogni sociali dei lavoratori e delle lavoratrici del settore e delle loro famiglie anche con la contrattazione aziendale.

■ DIRITTO AL PASTO

Per lavoratrici e lavoratori, impiegati in attività che interessano nello stesso giorno orari che si svolgono sia in turno antimeridiano che pomeridiano, va definito un diritto al pasto con tutte le varie forme possibili per garantirlo in ogni impresa.

■ MERCATO DEL LAVORO

L'art. 10 del “Decreto Trasparenza” (D.Lgs. 104/2022) introduce un diritto a chiedere la “transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili”. Occorre pertanto sancire un impegno forte alla stabilizzazione di lavoratrici e lavoratori lavoro a tempo determinato, compresi quelli con contratti di somministrazione.

Va combattuta con forza la precarietà, inserendo vincoli stretti al ricorso degli strumenti flessibili in entrata in maniera tale da ridurre l'utilizzo. A tal fine, ferma rimanendo la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato occorre sviluppare il contratto di apprendistato anche attraverso il contenimento del contratto a tempo determinato.

L'istituto del part-time va reso un diritto «esigibile» in via più generale, partendo dal riconoscerlo alla lavoratrice/ lavoratore che fruisce dei benefici della Legge 104/1992, per sé e/o per i familiari conviventi, indipendentemente dalla situazione di “gravità”.

Telelavoro e Lavoro Agile non possono costituire una diversa modalità di misurazione della prestazione, che resta una obbligazione di mezzi e non può divenire obbligazione di risultati, il lavoro da remoto deve essere concepito, imperniato e modellato anche sulle esigenze concrete delle persone come qualità della vita, sostenibilità sociale e benessere lavorativo. Occorre inoltre: trasformare in diritto soggettivo le attuali priorità di accesso riconosciute per legge (per genitori con figli minori di 12 anni o con disabilità e per persone con disabilità o caregiver) e il pieno riconoscimento del buono pasto indipendentemente dal luogo della prestazione del lavoro agile.

Al fine di sostenere economicamente e socialmente le famiglie dei dipendenti deceduti in servizio va prevista una specifica normativa che preveda l'assunzione di un familiare nell'impresa o gruppo di appartenenza.

■ DISABILITÀ E INCLUSIONE SOCIALE

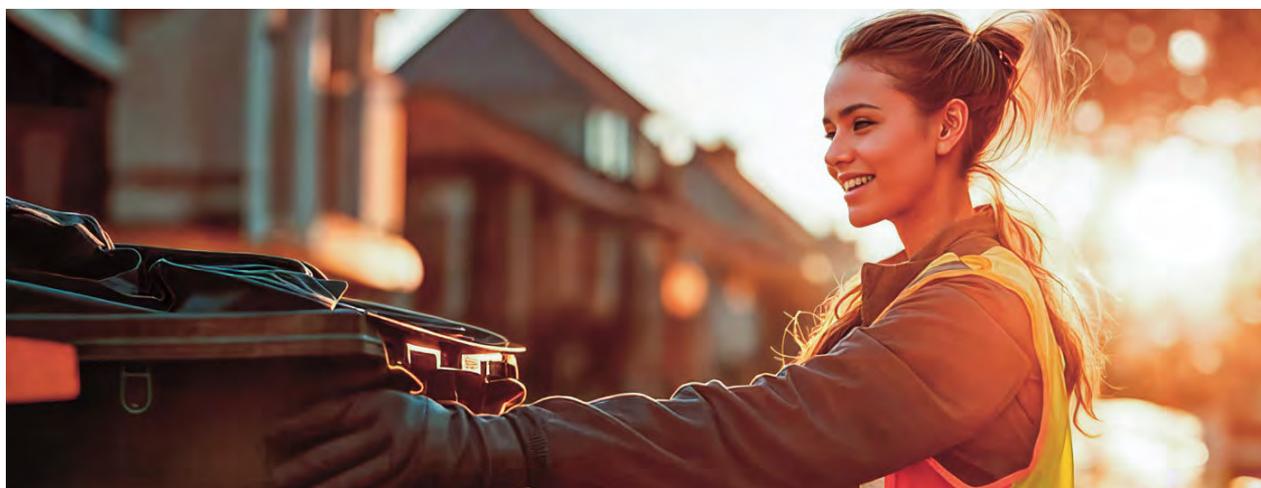
I temi della tutela dei disabili e dell'inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate devono trovare nel contratto risposte concrete, per consentire alle persone pari dignità e diritti, superando gli steccati che li confinano quasi esclusivamente nella cooperazione sociale con trattamenti economici e normativi diversi da quelli garantiti dal ccnl di settore. Vanno messe in campo iniziative a partire dalla costituzione di specifici Osservatori Aziendali, da regolamentare con accordi sindacali che ne stabiliscano pariteticità e compiti, che agiscano quale organismo di garanzia per favorire l'inclusione concreta, senza differenziazione contrattuale, per contrastare qualunque forma di discriminazione. Prevedere l'adozione di una policy di parità di genere e inclusione, condivisa fra le Parti sociali, basata sullo sviluppo positivo e affermativo del tema dell'inclusione, contro ogni forma di discriminazione, ivi comprese quelle relative a disabilità, orientamento sessuale e identità di genere. In via generale le politiche per l'inclusione devono permeare tutto il CCNL, e prevedere l'ampliamento dell'ambito di applicazione di tutti i permessi/congedi in un'ottica di massima inclusione sociale, sia per comprendere oltre alla/al coniuge anche la parte di un'unione civile e di una convivenza di fatto, senza discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, sia per estendere le tutele previste per la genitorialità anche a chi ne esercita nei fatti le prerogative.

Riconoscere permessi retribuiti per calamità nel caso di provvedimento prefettizio anche ai fini dell'assistenza a familiari residenti in Comuni colpiti da calamità.

■ CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA

Va definitivamente costituita la Commissione nazionale paritetica prevista dall'art. 54 del CCNL per attività di studio mirate alla promozione di azioni positive con particolare riguardo all'occupazione e alla valorizzazione professionale femminile, e ad individuare soluzioni utili ad implementare le misure atte a prevenire e contrastare le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro.

Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro vanno recepiti i principi espressi dalla Direttiva dell'Unione Europea 2002/73/CE, dalla Convenzione di Istanbul del 7 aprile 2011 e dall'Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007, nonché dalla Convenzione ILO C190 - 2019 come ratificata dalla L. n.4/2021.



■ CLASSIFICAZIONE

L'attuale classificazione del personale non risponde più alle nuove esigenze organizzative, non valorizza le professionalità presenti nel settore, soprattutto nelle attività degli impianti di trattamento dei rifiuti e nella conduzione dei mezzi pesanti. Anche per questo sta diventando sempre più difficile trovare tecnici per gli impianti e autisti di mezzi pesanti; in alcuni casi ci sono le dimissioni da parte di chi ha queste qualifiche, per approdare in altri settori che offrono condizioni economiche migliori.

Nelle attività delle raccolte differenziate porta a porta sono sempre più frequenti vertenzialità legate all'utilizzo di personale sotto-inquadrato, pratiche legate al tentativo di recupero di marginalità rispetto ad appalti vinti con ribassi insostenibili. L'attuale struttura era stata creata anche per rispondere a tipologie di servizi a bassa professionalità che non appartengono più alle nuove esigenze organizzative, che oggi richiedono una polivalenza delle mansioni soprattutto nei piccoli e medi appalti.

La Commissione tecnica bilaterale nazionale che ha lavorato nell'ultima fase di rinnovo del CCNL, ha proposto un modello di classificazione che dovrebbe superare l'attuale, composto da aree operativo-funzionali e favorire il raggruppamento delle mansioni/attività per famiglie professionali, con l'inserimento dei processi in una struttura per aree professionali omogenee, distinte in Ruoli Operativi; Ruoli Tecnici Specifici; Ruoli Specialistici, Gestionali e di coordinamento. L'inquadramento del personale dovrà essere correlato a livelli per ruolo e per processo, tenendo conto di criteri di professionalità come titolo di studio e/o abilitazioni professionali; sviluppo di competenze; autonomia e responsabilità.

Come condiviso nelle linee guida per la riforma della classificazione, il nuovo modello dovrà utilizzare dei criteri di valutazione professionale per il passaggio al livello di inquadramento superiore che tengano conto dell'acquisizione e del miglioramento di abilitazioni e competenze professionali, superando automatismi esclusivamente legati all'anzianità a favore di politiche di sviluppo e ricambio generazionale. A tal fine vanno valorizzate prima le professionalità interne per una crescita verticale in ambito operativo ed amministrativo, col ricorso al reclutamento dall'esterno, solo ed esclusivamente nel caso in cui, all'interno delle aziende interessate, non siano presenti le figure ricercate.

La formazione continua del personale deve rappresentare un vero impegno che va concretizzato, rendendo dunque necessario un immediato e tangibile cambio di passo culturale soprattutto per le Aziende, per contribuire attraverso la crescita professionale alla definizione di un nuovo sistema classificatorio finalmente più moderno, ampio ed inclusivo, arricchito da ulteriori profili professionali, più corrispondenti alle realtà del settore Ambientale.

Va semplificata la scala parametrica dei livelli privilegiando l'Apprendistato come livello d'inserimento di nuove figure professionali nell'impresa, eliminando gli attuali parametri di ingresso nei passaggi di livello di chi è già in servizio, parametri disincentivanti per chi deve svolgere una nuova professionalità in un livello superiore con maggiori competenze.

■ MUTAMENTO DI MANSIONE

Occorre superare definitivamente le criticità legate a questo articolo. In particolare, la tempistica dei 120 giorni continuativi di "effettiva prestazione per sostituzione di lavoratore assente", rappresenta un sistematico ostacolo alla crescita professionale dei Lavoratori. Serve una norma più elastica e chiara che non si presti a interpretazioni divergenti.

■ ORARI DI LAVORO

Individuare meccanismi di flessibilità oraria o orari specifici, a tutela del personale operativo, per ovviare ai rischi dei colpi di calore durante il periodo estivo. Incentivare ed Incrementare l'orario di lavoro in settimana corta per conciliare tempi di vita e di lavoro. Prevedere l'intesa aziendale nel caso d'introduzione dell'orario spezzato. Introdurre la possibilità di orari di lavoro specifici per lavoratrici e lavoratori con figli minori, portatori di Handicap, nuclei monogenitoriali, con conviventi non autosufficienti. Rivedere le modalità di utilizzo dello straordinario, multiperiodale e orario flessibile, revisionando anche le relative percentuali. Sull'orario di lavoro generazionale bisogna ricondurre il tema dell'invecchiamento attivo anche sotto l'aspetto della tutela di salute e sicurezza aziendale, prevedendo con accordo di secondo livello turni, meccanismi di rotazione, orari e lavorazioni specifiche.

■ FERIE

Precisare nel cambio d'appalto/gestione/internalizzazione, l'obbligatorietà della fruizione delle ferie. Prevedere una modalità di fruizione specifica per agevolare i lavoratori stranieri con famiglie fuori dall'U.E.

■ MOBILITÀ NAZIONALE E AZIENDALE

Per facilitare le richieste di trasferimento di dipendenti ad altre aziende del territorio nazionale occorre creare, tramite un portale unico, una banca dati nazionale da cui attingere anche per la ricerca di specifiche professionalità. Istituire nel CCNL la "Commissione bilaterale aziendale per la mobilità", con compiti di analisi e verifica su trasferimenti, missioni, accoglimento delle richieste di avvicinamento, impatto del pendolarismo, nonché di valutazione (anno su anno) dei piani di riduzione mobilità (sostenibilità ambientale), interfacciandosi anche, ove presente, con la figura del Mobility Manager.



■ SISTEMA INDENNITARIO

Rivedere l'intero sistema per rispondere alle mutate esigenze organizzative e alle nuove professionalità emergenti, adeguare gli importi fissi a quelli medi erogati nelle imprese del settore, prevedendo la possibilità di aumentarne gli importi con intesa aziendale.

■ PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Unificare i diversi trattamenti derivanti dalla precedente normativa dei CCNL Utilitalia e Assoambiente. Definire l'utilizzo dei permessi per le RSU, in caso di non elezione della stessa, da parte dei componenti delle strutture territoriali delle OO.SS. Stipulanti, per esercitare il ruolo in ambito aziendale. Per le imprese che gestiscono i servizi in più comuni nella stessa regione, prevedere un unico monte ore aziendale per le agibilità di competenza del livello territoriale/regionale. I distacchi nazionali annui vanno riproporzionati nella quantità rispetto alla crescita del settore che ha superato i 100 mila addetti, prevedendo un fondo specifico a cui dovranno contribuire tutte le imprese, anche quelle non associate.

■ PARTE ECONOMICA

Il Contratto Collettivo nazionale di lavoro, 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 2025/2027, al fine di garantire il potere di acquisto dei salari dei lavoratori del settore dell'igiene ambientale, si chiede un aumento della retribuzione mensile a partire dal pieno recupero inflattivo. Tale aumento andrà calcolato sulla base retributiva di riferimento applicato al parametro medio del comparto.

L'incremento sui minimi TEM, dovrà essere realizzato riconoscendo l'aumento del costo della vita nel triennio, attraverso l'indice IPCA moltiplicato la retribuzione di riferimento.

Inoltre, il trattamento economico complessivo (TEC), in riferimento ai positivi indicatori del settore, dovrà contenere anche lo sviluppo degli altri elementi retributivi e di welfare del settore.

