



**IPOTESI DI PIATTAFORMA  
PER IL RINNOVO  
DEL CCNL  
FEDERAMBIENTE – FISE  
2011 – 2013**

*“Il lavoro non è una merce”*

(DICHIARAZIONE DI FILADELFIA – 1944)

**ROMA 22 GIUGNO 2010**

**FIADEL**

## 1. PREMESSA

E' doloroso dover assistere dell'utilizzo del lavoro umano come quello di altre voci di un bilancio aziendale, riducendolo a "merce", a ciò si aggiunga una lista di iniziative commerciali non ultime le "esternalizzazioni", che, troppo spesso, mal celano il progressivo e pervicace tentativo di "eludere" le forme giuridiche e sindacali di tutela dei Lavoratori; il rapporto di lavoro subordinato, di fatto, si sta destrutturando, introducendo una involuzione non solo nel diritto del lavoro, ma anche nella dialettica sociale.

E di ciò sarà impossibile non tenerne conto, ma la FIADEL non rinuncia quantomeno al tentativo di coniugare, in seno alla disciplina contrattuale, gli interessi di parte datoriale con criteri di equilibrio salariale, ma anche, e soprattutto, con la ricerca di una diversa "qualità" del lavoro e della vita.

Forse, proprio per questo, vale la pena ricordare il documento dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 1999 "Pour un travail decent": il documento con cui l'O.I.L. ha inteso "Promuovere opportunità per uomini e donne affinché possano ottenere un lavoro decente e produttivo, in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana".

Con tale documento si chiedeva un lavoro almeno "decente" che rispondesse a requisiti "minimi"; un lavoro che desse sicurezza dell'occupazione, sicurezza dello sviluppo delle professionalità individuali, sicurezza nei luoghi di lavoro, sicurezza di un reddito adeguato ai bisogni primari della famiglia del Lavoratore, sicurezza di rappresentanza...

La FIADEL intende far proprie le linee guida dell'O.I.L. evidenziando che non sempre una migliore qualità del Lavoro si traduce in maggiori esborsi per il datore di lavoro.

## 2. QUADRO NORMATIVO

La nuova riforma dei servizi pubblici e la mancanza di regolamenti attuativi, oltre al mancato recepimento di direttive europee, pongono l'intero settore in una situazione di assoluta e preoccupante incertezza.

Le Aziende del settore, sia pubbliche, che private, hanno subito veloci cambiamenti, ma in modo difforme rispetto alle varie realtà geografiche del Paese.

Anche le aggregazioni territoriali tra Imprese, di fatto, potrebbero cedere sotto il peso di logiche speculative, con pesanti ricadute in tema di diritti e dinamiche tariffarie.

Un ulteriore elemento di incertezza e preoccupazione è conseguente alla recente manovra finanziaria che andrà ad incidere prepotentemente sul fabbisogno economico degli Enti Locali i quali, a breve, sono però chiamati a decidere sugli affidamenti/appalti dei servizi di settore la cui progressiva "privatizzazione" sembra proiettata verso una inevitabile contrazione della qualità del servizio reso, accompagnata da un depauperamento dei salari e dei diritti dei Lavoratori.

Per quanto sopra, appare di tutta evidenza che il settore ha urgente necessità di regole chiare e di un C.C.N.L. adeguato a fronteggiare un periodo storico, come quello attuale, di particolare singolarità.

Maggiori garanzie sociali devono essere assicurate attraverso la cancellazione/modifica della vigente normativa in tema di frantumazione del ciclo integrato dei rifiuti.

Inoltre, maggiore trasparenza deve essere assicurata alle gare di appalto che non devono essere espletate secondo il criterio del massimo ribasso, ma di quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con l'introduzione obbligatoria nei capitolati di appalto delle previsioni occupazionali e dell'applicazione dei contratti di settore.

Vanno anche definiti meccanismi di adeguamento di canoni/tariffe, svincolando gli stessi dall'indice ISTAT.

Si confida che la controparte condivida la necessità di definire una seria strategia nazionale per l'intero settore, evitando la frantumazione del ciclo integrato, salvaguardando dinamiche industriali di ampio respiro che evitino la deriva dei micro-appalti.

L'efficienza, l'efficacia e la qualità dei servizi di settore sono possibili solo all'interno di un mercato disciplinato e unificato, con regole certe e diritti tutelati sia in ambito pubblico, sia in quello privato.

In tal senso, il contratto unico appare non più come un obiettivo auspicabile, ma come una necessità imprescindibile.

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.

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 della 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 delle imprese e dei lavoratori, 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) fanno sì che il prossimo rinnovo beneficerà dell'enorme lavoro svolto in tutti i capitoli senza la necessità 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 efficienti e competitive.

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 FIADEL 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.

### **3. CONTENUTI CONTRATTUALI**

Risulta prioritario rafforzare il sistema delle relazioni industriali per favorire il confronto, ma soprattutto per incrementare la partecipazione e la condivisione ai/dei progetti industriali da parte di tutti i soggetti interessati, aumentandone il coinvolgimento, con il conseguente incremento della efficienza/efficacia e competitività delle Imprese.

Il concreto raggiungimento di tale obiettivo dipende anche dalla conferma dell'accordo sulla rappresentanza e sulle agibilità sindacali.

Ai Lavoratori deve essere dato modo di ottenere un concreto recupero del potere di acquisto, favorendo la contrattazione integrativa di secondo livello che, in molte parti del territorio, è rimasta un elemento residuale del contratto e non viene utilizzata per rilanciare la crescita della produttività.

In ogni caso, quale elemento di garanzia perequativa, va incrementato il premio annuo per la qualità della prestazione.

Peraltro, si sostiene la centralità, in seno al nuovo contratto, delle norme che riguardano lo sviluppo professionale e la salute dei Lavoratori, oltre alla sicurezza nei luoghi di lavoro, mediante una continua e concertata attività di prevenzione e di formazione.

Infine, si chiede che la durata del contratto, tanto per la parte economica, quanto per quella normativa, sia triennale.

#### **4. CODICE ETICO**

Le Aziende dovranno dotarsi di un codice etico coerente con le attività pubbliche del servizio, ancorché rese da imprese private, nel pieno rispetto delle norme giuridiche e contrattuali.

Tale codice, nel fare riferimento a sistemi/processi di qualità, dovrà essere teso alla promozione del rispetto condiviso di "regole di qualità e di comportamento", stimolando eventuali azioni correttive, al fine di migliorare i rapporti tra Aziende concorrenti.

L'adozione di un "codice etico", oltre ad essere uno strumento per lo sviluppo della qualità, favorirà gli interessi specifici, anche se apparentemente contrapposti, delle singole Aziende.

Invero, se oltre al rispetto delle leggi, saranno istituzionalizzate anche "norme morali", aventi carattere sia individuale che collettiva, l'azione industriale potrà contare su uno strumento operativo efficace anche nel controllo della gestione.

Invero, nell'individuare i principi guida etici a cui si dovranno ispirare le scelte imprenditoriali, necessariamente dovranno anche essere definiti inerenti sanzioni e azioni di miglioramento, secondo metodologie già ampiamente applicate in tema di certificazione della qualità, attraverso la preventiva e periodica analisi della struttura aziendale e dei processi operativi, la verifica degli standard quantitativi/qualitativi e la discussione interna per individuare i necessari correttivi.

Infine, l'attività di verifica prevista dal codice etico, operando in termini preventivi, nell'individuare eventuali infrazioni o comportamenti non idonei da parte dei Lavoratori, consentirà di non correlare l'infrazione ai rispettivi previsti provvedimenti disciplinari.

## **5. DEMOCRAZIA SINDACALE**

La modernizzazione dei sistemi industriali non può non riconoscere l'importanza della funzione esercitata dal Sindacato nel rapporto tra Lavoratore e Azienda; funzione che deve essere tesa a migliorare le forme di comunicazione ed interazione delle istituzioni sindacali con entrambe le Parti del contratto.

In questa ottica, è senz'altro irrinunciabile che venga incentivato il ruolo preventivo del confronto sui temi maggiormente sensibili, quali le esternalizzazioni, la salute, la sicurezza, la formazione, l'andamento occupazionale e l'evolversi della situazione economica/finanziaria aziendale, monitorando, cioè, la "qualità" del lavoro.

Se la "comunicazione" è alla base di ogni rapporto, è evidente che per un confronto propositivo e costruttivo dovranno meglio essere definiti gli argomenti dei tre livelli negoziali, ampliando lo spettro delle vicende aziendali a cui assicurare passaggi di collegialità.

Il metodo concertativo ed il confronto preventivo devono però rappresentare un riferimento concettuale ed operativo per tutte le Parti in causa.

È per questo che pare utile introdurre anche nel nostro settore le rappresentanze sindacali unitarie, al fine di garantire ai Lavoratori un maggiore coinvolgimento, nel rispetto del pluralismo delle idee e degli interessi di parte, così facilitando la trasformazione del contratto da un elemento di contrapposizione che genera conflitto ad un elemento di coesione partecipata.

Premesso che il diritto allo sciopero è costituzionalmente garantito e regolato dalle normative nazionali e dai codici di autoregolamentazione, la Fiadel riafferma che non può in alcun modo essere compresso da ragioni economiche e ogni Dipendente deve avere facoltà di poterlo esercitare.

Stante l'evoluzione del settore Igiene Ambientale e delle nuove attività in esso ricomprese si deve quindi rimodulare il codice di autoregolamentazione rivedendo i minimi tecnici come ad esempio quelli relativi ai dipendenti impiegati nei termovalorizzatori che erogano energia elettrica, i quali potranno aderire agli scioperi, mantenendo in "veglia" gli impianti, ferma restando la condizione che gli utenti non usufruiscano direttamente dell'energia elettrica prodotta dagli impianti medesimi, ma attraverso le linee di trasmissione dell'ENEL.

## **6. ASSISTENZA E PREVIDENZA**

Le specificità del settore e il delicato ambito in cui esso opera genera pesanti conseguenze, non solo in termini di salute, che, di fatto, vengano scaricate sulla qualità di vita dei Lavoratori che sempre meno possono contare sull'assistenza dello Stato e degli Enti Locali, mentre le Istituzioni private che operano in ambito medico/sociale rendono le loro prestazioni sempre più onerose, gravando sull'economia familiare, rispetto al reddito goduto, con percentuali paragonabili a quelle del canone locativo.

Diventa quindi irrinunciabile che le Aziende si facciano parte attiva con l'introduzione, almeno a livello sperimentale, di nuovi strumenti ed istituti contrattuali.

Nell'ottica del conseguimento di "un lavoro decente", si propone quindi che la parte normativa del nuovo contratto preveda forme di assistenza e previdenza che favoriscano/agevolino:

- ✓ l'assistenza integrativa sanitaria di comparto;

*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, a partire dall'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.*

- ✓ l'inserimento e la prestazione lavorativa di persone diversamente abili;
- ✓ l'assunzione, in percentuale rispetto al numero complessivo dei Dipendenti, di persone dichiarate "svantaggiate", ai sensi della Legge 8.11.1991, n. 381;
- ✓ la ricollocazione dei Lavoratori dichiarati inidonei al servizio;
- ✓ il diritto allo studio;
- ✓ la concessione di permessi, aspettative, congedi, part-time limitati nel tempo a favore di Lavoratori che versino in gravi e comprovate situazioni personali e/o familiari;
- ✓ l'abolizione del periodo di comporta per i periodi di assenza dovuti a malattie gravi/croniche o tumorali.

## **8. COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

Ai sensi dell'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 Maggio 2000, n.196, le Aziende aderenti al contratto dovranno istituire il Comitato per le Pari Opportunità, finalizzando l'attività di tale Organo non solo al conseguimento degli scopi che istituzionalmente sono posti dalla legge in carico al Comitato, ma anche promuovendo nuove forme organizzative del lavoro in grado, nel concreto, di conciliare la vita familiare delle donne con quella professionale.

## **9. COMITATI PER LA SICUREZZA**

I veloci cambiamenti che sono intervenuti nelle modalità della raccolta dei rifiuti, con l'adozione sempre più diffusa del metodo "porta a porta" e il conseguente instaurarsi di malattie professionali direttamente imputabili a tale metodo, impongono l'istituzione di



un Comitato Paritetico Nazionale per la Sicurezza e l'Igiene nei luoghi lavoro, i cui costi dovranno essere sostenuti attraverso la Fondazione specificatamente costituita, che promuova ricerche medico- scientifiche ed epidemiologiche in relazione a tutte le attività usuranti del settore, allo scopo che le stesse vengano quindi riconosciute in sede legislativa dall'INAIL, ma anche allo scopo di studiare metodologie e tecnologie tese ad eliminare/diminuire i fattori di rischio.

Gli stessi scopi dovranno essere perseguiti anche dai Comitati Paritetici per la Sicurezza Provinciali, composti dai Rappresentanti dalle Aziende e dalle OO.SS. stipulanti il contratto, o da tecnici da loro designati, che si riuniranno con frequenza almeno trimestrale o su richiesta proveniente dai Medici Competenti, dai RSSP o dai RLSSA.

## **10. INQUADRAMENTO DEL PERSONALE E PRODUTTIVITÀ**

La migliore qualità del lavoro ed il comportamento etico aziendale a cui il nuovo contratto deve ispirarsi, deve anche porre una riflessione sull'opportunità di rivedere le attuali differenziazioni tra chi svolge lo stesso lavoro

Il veloce mutamento delle metodologie industriali del settore, impone una rivisitazione delle declaratorie dei livelli professionali, soprattutto con riferimento ai Lavoratori impegnati nella raccolta differenziata "porta a porta".

Inoltre, va definito l'annoso problema relativo all'inquadramento del Personale delle ATER di Veneto e di Veneto Agricoltura che ha generato e continua a generare contenziosi.

Per tutti i Lavoratori del comparto, il nuovo contratto dovrà prevedere, nel caso in cui le Aziende non raggiungano accordi di secondo livello, un significativo incremento del premio minimo di produttività.

## **12. RAPPORTI DI LAVORO – LAVORATORI EXTRACOMUNITARI**

Per un corretto svolgimento delle attività proprie delle Aziende di settore, è necessario che le assunzioni siano in massima parte a tempo pieno e indeterminato, limitando la precarietà al di sotto di un tetto percentuale massimo, rispetto al numero complessivo dei Dipendenti ed alle singole tipologie di lavoro.

Nuovi strumenti contrattuali, inoltre, dovranno essere introdotti per garantire ai lavoratori extracomunitari di poter soggiornare per lunghi periodi nei Paesi di origine.

### 13. PARTE ECONOMICA

Il potere di acquisto dei Lavoratori va salvaguardato anche attraverso l'eliminazione delle erogazioni "una tantum".

Vanno senz'altro recuperate le quote d'inflazione reale perdute nel biennio 2009-2010, adeguando il triennio in esame alle quote d'inflazione programmate a livello europeo, tenuto anche conto degli aumenti medi dei salari registrati sia in Italia, sia in Europa.

Viene, pertanto, rivendicato un aumento di € 140,00, con riferimento al parametro medio del 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.