



www.lavocetrasportiediritti.it

www.sindacatofast.it

mobilita.sindacatofast.it

28 Luglio 2021



CCNL MULTISERVIZI: RAGGIUNTO L'ACCORDO ... O FORSE NO?

Raggiunta l'intesa sul rinnovo del contratto nazionale applicato ai circa 600mila lavoratrici e lavoratori addetti delle imprese di pulizia, servizi integrati/multiservizi, comparto che opera prevalentemente in regime di appalto e che durante la fase più acuta della pandemia si è distinto per la strategicità e per il senso di responsabilità degli addetti che hanno continuato a prestare la loro opera, spesso in condizioni di incertezza e non completa sicurezza.

Dopo il via libera delle associazioni dei lavoratori, infatti, è stata finalmente raggiunta l'intesa sul contratto nazionale CCNL Multiservizi in accordo con le associazioni datoriali Agci Servizi, Anip Confindustria, Confcooperative Lavoro e Servizi, Legacoop Produzione e Servizi, Unionservizi Confapi.

L'aumento economico per i 600mila addetti ai lavori sarà pari a 120 euro a regime per il 2° livello: la prima tranche – in arrivo già nel mese di luglio 2021 – sarà pari a 40 euro, fino ad arrivare all'ultimo importo in busta paga caricato a luglio 2025, che sarà pari a 10 euro. La massa salariale complessiva è, infatti, pari a 3.430 euro in totale.

Attualmente l'inquadramento retributivo dei lavoratori di secondo livello – quelli interessati dagli aumenti – è pari a 1578 euro mensile, importo a cui bisognerà sommare (alla paga base) un EDR pari a 10,33 euro, un elemento regionale di importo variabile e – dopo l'accordo raggiunto dai sindacati – gli aumenti previsti da qui al 2025.

L'intesa, inoltre, prevede una soluzione innovativa volta a tutelare il reale potere di acquisto dei salari, nel caso in cui il contratto non fosse rinnovato, evitando così una perdita salariale per le lavoratrici e i lavoratori. Sulla parte normativa il rinnovo interviene su diversi istituti adeguando o integrando la precedente disciplina, in particolare: sul cambio appalto, implementando le informazioni e le comunicazioni tra azienda cessante e azienda subentrante e da dare alle organizzazioni sindacali; sul ricorso al contratto a tempo determinato e ai contratti di somministrazione il limite di utilizzo complessivo viene individuato nel 35%; viene demandata alla

segue→



MULTISERVIZI pag 1-2

MOBILITA'/AF pag 3

ITALFERR pag 4

TURISMO pag 5



contrattazione di secondo livello la possibilità di sottoscrivere specifiche intese sul meccanismo della banca delle ore, da definire a livello aziendale con le Rsu/Rsa e le organizzazioni sindacali; sul contratto di lavoro a tempo parziale le Parti rivedono le modalità e i tempi per la presentazione alle Rsa/Rsu/organizzazioni sindacali dei dati sull'utilizzo del part-time, utili a realizzare un esame congiunto per consolidare le ore di supplementare prestate; sul trattamento di malattia non ci sono interventi sull'articolato normativo attuale. Sul tema delle assenze, che ha lungamente impegnato il confronto tra le Parti, viene istituita una Commissione paritetica, con il compito di definire con l'Inps una convenzione al fine di acquisire i dati relativi al fenomeno delle micro-assenze. Da registrare l'introduzione di un ampio articolato volto a contrastare le violenze e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, che impegna le parti a definire un Codice di Condotta/Linee Guida sulle misure da adottare. Alle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, inoltre, è riconosciuto il diritto di astenersi dal lavoro con congedo retribuito per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, prorogabile per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di una indennità pari al 70% della retribuzione corrente. **Parere negativo da parte del Segretario Nazionale Alas Fast Confisal Francesco Marcelli:** "Il rinnovo del CCNL Multiservizi, la cui rinegoziazione era attesa da circa un decennio, ci fa constatare come, in questo accordo, vi sia il "grande assente", ovvero una clausola che ridefinisca il campo di applicazione del CCNL stesso.



Da più di un decennio, infatti, si discute in diverse sedi (giudiziarie e non) del problema che affligge il mercato del lavoro italiano: il *dumping* contrattuale che si concretizza nella scelta del contratto collettivo più conveniente per l'impresa al solo scopo di abbattere il costo del lavoro.

Tuttavia, non mancano studi che mettono in evidenza come, in realtà, vi siano anche casi in cui i meccanismi di *dumping* si articolano e proliferano all'interno del sistema sindacale confederale, il cosiddetto "comparativamente" più rappresentativo.

Il CCNL Multiservizi ne è un esempio. Nato per le aziende di pulizia e piccole manutenzioni, esso si è esteso alla gestione dei fabbricati, dei condomini, all'amministrazione degli immobili, alla manutenzione edile, idraulica e autostradale.

Un'occasione persa, dunque, per le organizzazioni sindacali di settore che, approfittando di questo rinnovo, avrebbero potuto ridefinire il campo di applicazione del CCNL in modo tale da non favorirne un uso strumentale e, quindi, un danno ai lavoratori. Non solo. Sarebbe stato anche un segnale per spingere gli altri tavoli negoziali nella direzione di riconsiderare i perimetri contrattuali alla luce della trasformazione del tessuto economico, il quale non pochi "scossoni" ha registrato a causa dell'evoluzione tecnologica".



RIPRESA DEL NEGOZIATO SUL RINNOVO DEL CCNL MOBILITA' / AF

Si è tenuta in data 28 luglio u.s. la riunione sulla ripresa del negoziato del CCNL Mobilità Area Attività Ferroviarie scaduto il 31/12/2017 tra Agens e le Organizzazioni Sindacali.

In relazione il Direttore Centrale Risorse Umane di Gruppo FSI ha ricordato l'impegno preso con accordo del 18 febbraio 2021 di proseguire il negoziato sul rinnovo nonostante l'assenza, ad oggi, del Piano industriale di Gruppo FSI.

Le Parti hanno condiviso la volontà di chiudere il negoziato entro l'anno 2021 e di scambiarsi i testi sul primo dei tre gruppi di capitoli individuati (Sistema delle Relazioni industriali, Diritti sindacali, Mercato del lavoro, Svolgimento del rapporto di lavoro e Codice disciplinare) entro i primi giorni di settembre per proseguire il confronto nella prossima riunione del 27 settembre 2021 alle ore 15.00.

A seguire verranno trattati gli altri due gruppi di capitoli relativi a "classificazione del personale ed orario di lavoro", ed il terzo relativo a tutti gli aspetti della retribuzione.



SCIOPERO APPALTI FERROVIARI

Lo scorso 23 luglio si è svolto uno sciopero nazionale nel settore degli appalti ferroviari, per il riconoscimento a tutti i lavoratori degli importi una tantum previsti dal verbale di accordo sottoscritto in data 18 febbraio 2021 tra le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali maggiormente rappresentative sul territorio nazionale.



Lo sciopero ha riscontrato una grande partecipazione da parte dei lavoratori che operano su tutto il territorio nazionale, raggiungendo adesioni di oltre l'80 %.

Nei giorni precedenti lo sciopero, le società Ferlog, Fermag, Cns, Formula Servizi e Dussmann hanno comunicato formalmente la regolarizzazione degli importi previsti dall'accordo sopra citato, dimostrando grande senso di responsabilità, anche per il prosieguo delle corrette relazioni industriali con le Segreterie Nazionali, a differenza di altre aziende che non intendono riconoscere i diritti ai propri lavoratori.

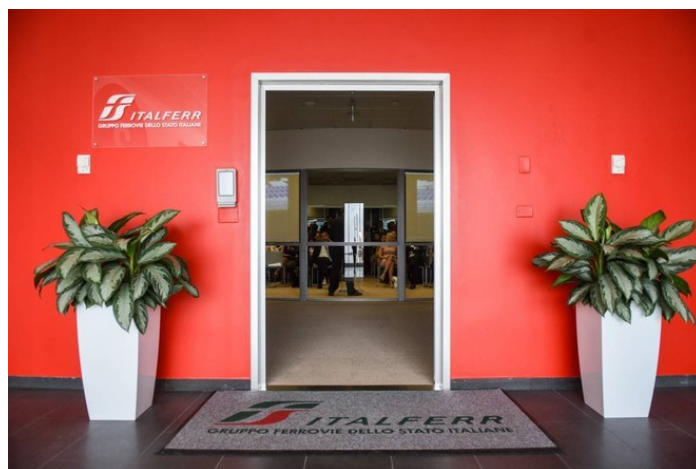
Da parte loro le Segreterie Nazionali si augurano che questa inspiegabile posizione possa essere rivista anche con l'intervento delle società committenti le quali non possono restare silenti in quanto affidano i servizi in conformità al codice degli appalti.

ITALFERR PRESENTATE LE PRIME MICROSTRUTTURE

Si è svolto lo scorso 22 luglio, in videoconferenza, l'incontro con la società Italferr sollecitato da parte sindacale per un aggiornamento sulla situazione aziendale e in particolare per affrontare diverse criticità riguardanti il personale.

In apertura la società ha illustrato il quadro dell'andamento economico aggiornato al primo forecast del corrente anno che conferma le previsioni di crescita dei ricavi, che si attestano a oltre 258 ml€, registrando un risultato netto complessivo di circa 25 ml€. In crescita tutti i fattori della produzione sotto la spinta dell'enorme quantità di lavoro per la realizzazione di opere previste dal PNRR che portano l'impegno complessivo annuo a circa 3 milioni di ore. Il lavoro in forte aumento registra una presenza media di personale full – time pari a 2.018 unità. Il personale inoltre ad oggi effettua il lavoro prevalentemente in smart – working, anche se le presenze presso le sedi sono in aumento rispetto ai precedenti mesi, attualmente si attestano al 7%.

Sulla base di questi dati le Segreterie hanno valutato positivamente il buon andamento economico della società ribadendo che il trend positivo che si sta conseguendo negli ultimi anni è da attribuire all'impegno e alla professionalità dei lavoratori che anche nei momenti di particolare difficoltà causati dalla pandemia sono riusciti comunque a garantire altissimi standard di produttività. Positivo anche l'incremento della consistenza di personale per far fronte al crescente volume di produzione nonostante, ad oggi, siano avvenute diverse uscite di lavoratori per la maggior parte dovute al pensionamento.



Da parte aziendale è stata poi presentata la Microstruttura della Direzione Tecnica formalizzata con la recente DOr. n. 44/DRUO, con cui si completa la modifica dell'assetto organizzativo della struttura iniziata con la DOr. n. 36/AD dell'8 marzo 2021. Sono state descritte le logiche che hanno portato alla creazione di un nuovo assetto operativo che evidenziano una più chiara identificazione delle specializzazioni all'interno delle diverse filiere produttive e alla creazione di presidi territoriali per supportare le attività dei Team nell'ambito delle sedi o delle aree. Infine, sono state attribuite un numero adeguato di strutture dipendenti ai responsabili intermedi e si dimensionano in maniera omogenea i team gestiti da uno stesso responsabile di una struttura gerarchica finale. Le OO.SS. pur manifestando apprezzamento nei confronti aziendali per aver finalmente provveduto a elaborare le microstrutture per una articolazione importante della società hanno sottolineato il disappunto per non aver formalizzato con specifica disposizione per tale modifica organizzativa senza una preventiva fase relazionale con le organizzazioni sindacali. Inoltre, le OO.SS. hanno evidenziato la necessità di attivare in tempi brevi un confronto per la definizione delle ricadute che questo assetto determina, i livelli di inquadramento da assegnare al personale interessato e la predisposizione delle microstrutture per le altre articolazioni che ne sono ancora sprovviste.

TURISMO - UN SETTORE ALLO SBANDO: UN DISASTRO ECONOMICO E SOCIALE

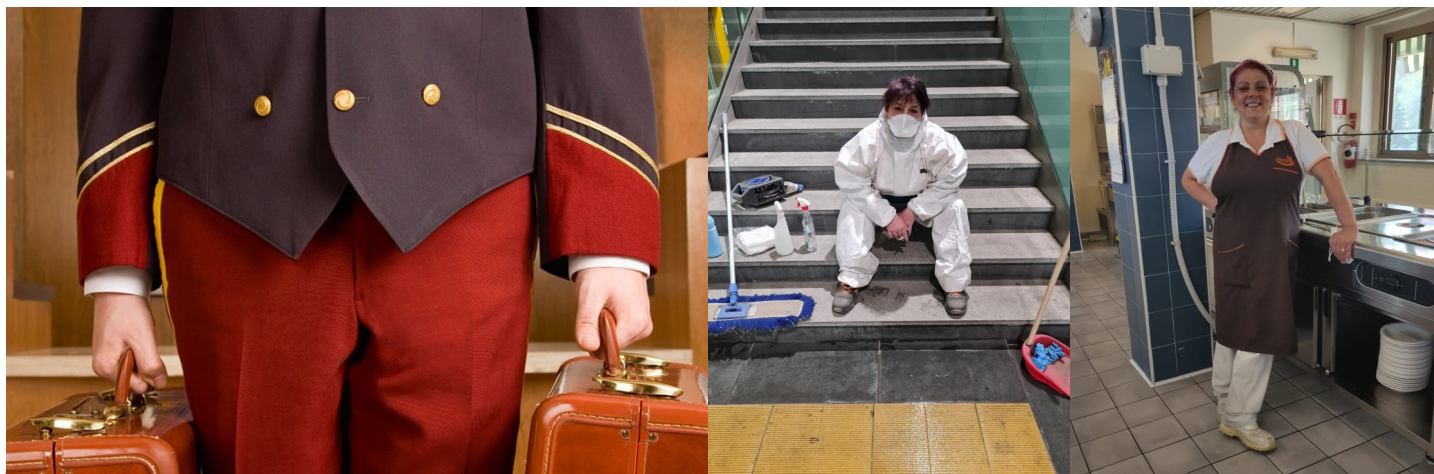
Il settore turistico-alberghiero è stato travolto dalla pandemia del coronavirus, provocando un'emergenza che probabilmente durerà ancora per molto tempo. Ci sono stati gravi ritardi nella consegna degli opportuni DPI (guanti, mascherine, gel disinfettante, distanziamento) e nel far ruotare i dipendenti man mano che il lavoro diminuiva. Quando il lavoro riprenderà a pieno regime, dovrà essere distribuito equamente tra tutti, tutelando la salute e il reddito dei lavoratori e delle lavoratrici.

Negli ultimi 15 anni i servizi di pulizia delle camere e di facchinaggio sono stati esternalizzati, in pratica si tratta di "servizi permanenti" e la loro esternalizzazione è fatta solo per ridurre salario e diritti ai dipendenti. Gli appalti vengono infatti assegnati a aziende o cooperative che si propongono con le tariffe più vantaggiose per il committente e che quindi puntano a guadagnare tagliando il costo del lavoro.

Queste società spesso "scompaiono" senza lasciar traccia o si susseguono in repentini cambi di appalto riproponendo ogni volta il problema di ottenere il TFR e le varie competenze e azzerando il conteggio delle proroghe dei contratti, così che, alla faccia del "decreto dignità", il posto fisso e stabile non arriva mai.

Abbiamo poi oltre mezzo milione di lavoratori e lavoratrici stagionali, che subiscono gli effetti della precarietà di un settore caratterizzato da forme di lavoro gravemente sfruttato, dalle deroghe al CCNL, dalla mancanza di giorno libero, lavoro grigio e nero. Lavoratori stagionali penalizzati anche dalle varie riforme degli ammortizzatori sociali. Il passaggio dalla disoccupazione a requisiti ridotti alla mini ASpI e poi alla NASpI, infatti, è stato svantaggioso per gli stagionali: se con la Mini-Aspi gli stagionali potevano contare su 6 mesi di disoccupazione a fronte di 6 mesi di lavoro, oggi con la NASpI tale periodo è ridotto a 3 mesi.

Per queste ragioni il sindacato chiede il ritorno alla vecchia modalità di calcolo della disoccupazione stagionale.



Per informarvi seguite le notizie della FAST -Confisal su: www.sindacatofast.it, www.lavocedirittietrasporti.it

Allegato a La voce Diritti e Trasporti stampato in proprio.

Responsabile coordinamento: Vincenzo Multari, Antonio Scalise

Hanno collaborato: Claudia Reale, Marco Buongiovanni, Roberto Faranda,

Francesco Marcelli

SEGRETERIA GENERALE

Via Prenestina 170 - 00176 Roma