



Unione Sindacale di Base

RINNOVATO IL CCNL MULTISERVIZI E PULIZIE, CGIL-CISL-UIL RITROVANO L'UNITA' AL RIBASSO

E A RIMETTERCI SONO I LAVORATORI



Nazionale, 15/06/2011

Cgil, Cisl e Uil hanno firmato insieme a Confindustria, Coop e Confapi la nuova ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto nazionale delle Imprese Multiservizi e di Pulizia (nel settore sono occupati oltre 500 mila lavoratori). L'ipotesi verrà "ufficializzata" in un prossimo incontro al Ministero del Lavoro. Che cosa prevede:

APPLICAZIONE DEL MODELLO CONTRATTUALE TRIENNALE: si tratta di un rinnovo anomalo, il contratto in vigore doveva scadere solo a fine anno (31/12/2011) ma hanno anticipato il rinnovo per rendere subito operativa la durata triennale del contratto collettivo, sia per la parte salariale (invece dei due anni), sia per la parte normativa (prima di quattro

anni). Paradossalmente il nuovo CCNL decorre dal 1/01/2010 e scade il 30/04/2013.

Una ipotesi di accordo che applica quanto previsto dal Protocollo sul modello contrattuale del 22 gennaio 2009: anche la struttura della contrattazione decentrata e gli aumenti salariali (applicazione dell'indice IPCA), i sette mesi di tregua sindacale, sono stabiliti secondo le "nuove" regole che smantellano la contrattazione collettiva nazionale.

Anche in questo caso, la CGIL accetta, nel rinnovare i CCNL, l'applicazione delle regole stabilite da Confindustria, CISL e UIL.

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CCNL: il CCNL multiservizi diventa, anche, il contratto nazionale dei lavoratori delle aziende cosiddette "global service", cioè del settore dei servizi di gestione e di manutenzione di edifici pubblici e privati. Si tratta di una estensione e di nuovo incentivo ai processi di esternalizzazione di servizi oggi interni ad aziende private o enti pubblici.

WELFARE CONTRATTUALE: sempre nella linea del nuovo modello contrattuale si rafforzano gli strumenti bilaterali (gestiti insieme dai sindacati firmatari e padronato), vi è l'introduzione dell'assistenza sanitaria integrativa (dal 1° luglio 2013) con un fondo finanziato obbligatoriamente.

Si prevede la costituzione di Enti Bilaterali territoriali finanziati attraverso una contribuzione obbligatoria raccolta tramite l'Inps.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA: aumentano le opportunità per le aziende di ottenere maggiore flessibilità contrattata "su misura" delle esigenze padronali, le materie demandate a livello decentrato sono appunto: orario e turnazione di lavoro, ore supplementari, modalità del regime di flessibilità, "maggiore utilizzo della mobilità aziendale", individuazione di misure sull'assenteismo (?!), premio di produttività. In caso di assenza di contrattazione decentrata è prevista la "una tantum" di 80 euro da erogare nel mese di luglio del 2013.

SALARIO: l'aumento, applicando l'indice IPCA che non recupera tutta l'inflazione, è di 70

euro a regime (1 aprile 2013) per un 2° livello, diviso in quattro tranches con le seguenti scadenze:

livelli	aumento Giugno 2011	aumento Marzo 2012	aumento Settembre 2012	aumento Aprile 2013	totale
Q	50.46	20.18	20.18	50.46	141.28
7°	46.10	18.44	18.44	46.10	129.08
6°	39.91	15.96	15.96	39.91	111.74
5°	32.11	12.84	12.84	32.11	89.90
4°	29.36	11.74	11.74	29.36	82.20
3°	27.06	10.83	10.83	27.06	75.78
2°	25.00	10.00	25.00	25.00	70.00
1°	22.94	9.17	9.17	22.94	64.22

PERMESSI L.104/92: diventa più complicato il diritto ai permessi per l'assistenza disabili/handicap, l'azienda può sospendere e rimandare la utilizzo dei permessi e possono essere stabiliti accordi aziendali in deroga.

PART TIME: ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie, la maggiorazione del 28% assorbe totalmente tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso 13° e TFR.

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO: i limiti massimi di orario settimanale, compreso lo straordinario, si calcolano sulla media dei 6 mesi, che diventano 12 mesi tramite accordi aziendale o locali, e sempre di 12 mesi per i lavoratori a orario multiperiodale. Anche il riposo settimanale diventa flessibile: il periodo di riposo consecutivo settimanale è calcolato come media in un periodo di 14 giorni (invece di 7 giorni).

MAGGIORAZIONE SABATO/6° GIORNO: la maggiorazione per il lavoro prestato nella sesta giornata (25%) potrà non essere più riconosciuta se l'azienda aumenta l'orario settimanale al lavoratore part time.

SCATTI DI ANZIANITA': a parziale "risarcimento" del ritardo di due anni e mezzo nel precedente rinnovo del CCNL, nel 2007 si era introdotta una nuova voce in busta paga: l'EDAR - Elemento Distinto Aggiuntivo della Retribuzione - pari a 20 euro per il 2° livello, ora questo viene spostato e unificato con gli scatti di anzianità, ed in cambio di questa "fusione" l'anzianità prevista per lo scatto unico passa da 3 anni ai 4 anni compiuti di lavoro nel settore. L'EDAR sarà mantenuto solo per chi non ha ancora scatti, per poi scomparire ed essere assorbito nell'anzianità al quinto anno di lavoro.

RESPINGERE L'IPOTESI DI RINNOVO

CONTRO IL NUOVO MODELLO CONTRATTUALE CHE PORTA MENO DIRITTI E
SALARIO

DIFENDERE I DIRITTI ACQUISITI, CONTRASTARE FLESSIBILITA' PADRONALE E
PRECARIETA'

ORGANIZZATI CON IL SINDACATO DI BASE