



SEGRETERIE NAZIONALI

IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL SETTORE IGIENE AMBIENTALE QUADRIENNIO 2007/ 2010

PREMESSA

I servizi pubblici locali hanno un ruolo fondamentale per le prospettive di crescita di una società moderna. Tra questi, i servizi ambientali e la loro qualità rappresentano il grado di civiltà dei paesi sviluppati e della loro sostenibilità socio-ambientale, indicatori altresì del livello di qualità della vita raggiunta dalle popolazioni locali.

Così è per il settore dell'igiene urbana, che ha in sé il fine di assicurare ai cittadini i migliori risultati ambientali anche in termini di efficienza, efficacia ed economicità delle prestazioni.

Per questi obiettivi, il contesto del servizio in questione non può che essere considerato nella sua globalità come **ciclo integrato dei rifiuti**, intendendo per esso lo spazzamento, la raccolta (anche differenziata), il trasporto, servizi complementari e lo smaltimento, impianti compresi.

E' in questa logica che devono contestualizzarsi i processi di aggregazione industriali, per beneficiare di migliori economie di scala, per meglio competere nel mercato nazionale e nei mercati internazionali, per poter rispondere adeguatamente al necessario rispetto della natura e del territorio.

Gli stessi ideologismi, che orientano da troppo tempo le politiche e condizionano il dibattito per definire la disciplina legislativa del settore, devono lasciare posto ad un concetto di mercato maggiormente competitivo e allo stesso

tempo più regolato, per la realizzazione di obiettivi che valorizzino le esigenze del cittadino, dell'ambiente che lo circonda e del ruolo del lavoro.

Nell'attuale scenario legislativo, le consolidate politiche di sostenibilità ambientale, connesse ad un approccio culturale nuovo, partecipativo e di sviluppo qualitativo dei servizi al territorio hanno subito, da parte del precedente legislatore, un inatteso appesantimento.

A oggi la riscrittura di tutta la normativa ambientale nel DLgs. 152/2006, oltre ad aver superato definitivamente il DLgs. 22/97 Ronchi, ha delineato un nuovo preoccupante quadro di riferimento per la tutela dell'ambiente, ma soprattutto per quanto riguarda la gestione integrata dell'intero ciclo dei rifiuti.

Lo scenario entro il quale si colloca il rinnovo del CCNL 2007/2010 è fortemente caratterizzato da profonde e ancora indefinite innovazioni legislative ed è, contestualmente, investito dai profondi processi di liberalizzazione dei servizi pubblici locali che stanno trasformando in maniera decisa il settore e i suoi modelli economici ed organizzativi.

A ciò si aggiunge il disegno di legge 772 per la liberalizzazione dei servizi pubblici locali, servizi ambientali compresi, che apre ulteriori spazi d'incertezza sulla qualità dei servizi e sulle tutele del lavoro.

Per gli stessi motivi è necessario superare la frammentazione del settore che vede appalti e subappalti imperniati sulla sola logica del minor costo del lavoro derivante anche dall'applicazione di contratti collettivi non propri del settore.

Va quindi realizzato un modello regolato di evoluzione del comparto, basato su connotati chiari che puntino alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori, salvaguardando le condizioni e le tutele di tutti coloro che vi operano.

Nel frattempo il completamento della trasformazione giuridica delle imprese pubbliche locali e il passaggio dalla finanza derivata alla gestione diretta delle risorse - vedi tariffa - ha favorito lo sviluppo industriale delle stesse.

Anche attraverso i grandi processi di aggregazione territoriali e multisettoriali hanno preso forma nuove imprese territoriali - le Multiutilities - con vocazione economico/finanziaria e collocate nella parte alta dei listini della Borsa Valori.

Su questi complessi processi si deve necessariamente sviluppare un ampio confronto sull'opportunità sociale di tali scelte.

Contestualmente l'altra faccia della medaglia è data dal resto del territorio dove resistono aziende, sia pubbliche che private, gestite con l'idea di "navigare a vista" e incapaci di investire e sviluppare politiche d'intervento, che posiziona a volte la propria dottrina gestionale esclusivamente sulla riduzione del costo del lavoro e sulla conseguente contrazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

In ogni processo di industrializzazione solamente la crescita e lo sviluppo, alla base di possono consentire quel salto economico/culturale utile alle aziende, al lavoro e all'efficienza del servizio reso.

Per queste ragioni il Sindacato ritiene fondamentale realizzare il contratto unico del settore dell'igiene ambientale così come è avvenuto per tutti gli altri CCNL dei servizi – trasporto locale, elettrici, gas/acqua - dove trovi cittadinanza la logica della crescita dimensionale delle imprese, dello sviluppo industriale, della qualità dei servizi e del rafforzamento delle tutele dei lavoratori.

Occorre affermare quindi la definizione di politiche contrattuali che respingono ipotesi di differenziazione di costi: tra lavoratrici e lavoratori pubblici e privati.

Nel rinnovo contrattuale è fondamentale rafforzare e consolidare il sistema di relazioni industriali quale elemento strategico che veda protagonisti proprietà, aziende e rappresentanza dei lavoratori in un percorso di confronto e partecipazione, necessario alla crescita di forti imprese territoriali, capaci di competere in futuro nel sistema europeo dei servizi.

Inoltre la piattaforma, che si colloca nel sistema di regole del luglio 1993, affida al rinnovo contrattuale la garanzia di un effettivo recupero del potere di acquisto dei salari e delle retribuzioni erose, in particolare, dalla crescita incontrollata delle tariffe e dei prezzi al consumo.

Alla luce delle nuove normative di regolamentazione dell'orario di lavoro, il rinnovo contrattuale è anche occasione ed opportunità d'adeguamento per le nuove esigenze del lavoro nel settore, per una più efficace articolazione delle professionalità, per una più adeguata regolamentazione degli istituti contrattuali e per un rafforzamento delle politiche sulla sicurezza sull'igiene nel lavoro.

Le Segreterie Nazionali della FP CGIL, della FIT CISL, della UILTRASPORTI e della FIADEL esprimono forte determinazione nella volontà di consolidare questa scelta attraverso il percorso democratico della consultazione tra i lavoratori e le lavoratrici, durante le fasi di rinnovo del CCNL.

Relazioni Sindacali

In questi ultimi anni in gran parte del territorio, si è assistito ad un rapido mutamento delle imprese del settore; inoltre si è registrato il consolidamento, seppur con toni diversi, della politica delle grandi aggregazioni territoriali.

Di conseguenza è cambiato rapidamente e completamente lo scenario di riferimento rispetto all'approccio sulle politiche ambientali per il territorio, sulla gestione delle risorse disponibili, sull'equilibrio finanziario delle imprese, sulle

dinamiche occupazionali e soprattutto sul merito e sul modo di confrontarsi tra i soggetti protagonisti, non più all'interno delle mura domestiche, ma in un contesto interregionale.

In questo ambito il ruolo dell'impresoria privata, seppur in presenza di un incremento di servizi in appalto, non ha sviluppato sinergie con i soggetti pubblici ma è stato minimale rispetto ai grandi processi di cambiamento della gestione dei servizi ambientali.

Per quanto detto, il Sindacato non può che confermare lo schema attuale delle relazioni industriali, frutto dell'evoluzione strutturale e costante della pratica del confronto e della concertazione nel settore.

Non di meno il sistema di relazioni va anche caratterizzato con contenuti strategici tipici delle nuove e complesse realtà aziendali.

La presenza di colossi economici/industriali pubblici e privati anche quotati in Borsa, al cui interno trovano applicazione contratti di lavoro differenti, pone l'assoluta necessità di implementare un modello di relazioni industriali che si sviluppi coerentemente sul piano nazionale e territoriale, su informazione e confronto, in grado di rappresentare il ruolo e la politica dei lavoratori e delle lavoratrici del settore e di armonizzare la stessa con le diverse realtà contrattuali.

Dovranno pertanto coesistere e rafforzarsi diversi livelli negoziali (informazione preventiva, esame congiunto e contrattazione) dei vari comparti produttivi per esaltare il confronto nel contesto generale dell'impresa Holding.

In sintesi dovranno individuate materie e momenti, contemplate in una specifica sezione contrattuale, che strutturino il confronto sulle complesse questioni macroeconomiche tra i vari livelli, orizzontali e verticali, del Sindacato e della Holding, con opportuni strumenti di verifica e controllo sull'andamento economico e produttivo delle imprese.

Nel caso in cui le aziende assumano dimensioni regionali e interregionali, multiutilities e di filiera, necessita un intervento forte e preventivo, congiuntamente ai soggetti già titolati dall'attuale CCNL, su più livelli di relazioni sindacali:

- Livello Territoriale/ Regionale
- Livello Nazionale.

Nell'esame congiunto, a livello aziendale, per l'attribuzione dell'eventuale aumento di merito o superminimo a carattere individuale, vanno individuate preventivamente le risorse disponibili e la quantità di personale interessato.

Campo di applicazione

Necessità integrare, nel campo di applicazione, la definizione di "ciclo integrato dei rifiuti".

Clausola sociale

L'articolato contrattuale salvaguarda concretamente i livelli occupazionali del settore, oltre che il trattamento economico/normativo di provenienza ma, tenuto conto dell'evoluzione in positivo di parte della legislazione attuale (art. 206 del D.lg. 152/2006) per il settore, e delle conseguenze possibili nei grandi processi d'accorpamento, di riorganizzazione e di trasformazione, occorre rafforzare l'attuale articolo contrattuale e prevedere garanzie occupazionali per tutte le figure, indifferentemente dal ruolo e dal profilo professionale.

Inoltre, in linea con il nuovo quadro legislativo di riferimento, occorre chiarire che la garanzia occupazionale prevista dall'art. 6 è ovviamente valida anche tra i due CCNL di riferimento.

Responsabilità sociale d'impresa

La RSI è stata sinora una semplice attivazione di codici etici, unilaterali e volontari, oppure annoverata esclusivamente tra gli impegni sociali che un'azienda intende attivare.

C'è la necessità di costruire anche nel nostro settore un modello di RSI condiviso, all'interno di un sistema di relazioni articolate nella partecipazione, concertazione e contrattazione.

Tutti gli aspetti relativi alla dimensione dell'impresa, che vanno dai riflessi sui dipendenti, agli investimenti sul capitale umano, dalla salute e sicurezza ai processi di trasformazione e ristrutturazione, dalla gestione degli effetti sull'ambiente a quelli della gestione delle risorse naturali, sono temi che non possono prescindere da una discussione che sta all'interno del sistema di relazione predetto e deve riguardare un merito che vada "oltre" gli obblighi giuridici e i diritti fondamentali.

Capitolato d'appalto e gara

Il ricorso alle esternalizzazioni negli ultimi anni è fortemente aumentato nonostante la robustezza delle regole convenute nell'articolato contrattuale e la ferma opposizione delle organizzazioni sindacali.

L'azione di dismissione sta interessando non solo attività complementari al ciclo dei rifiuti, ma anche funzioni tradizionali e centrali quali: spazzamento, spazzamento meccanizzato, raccolta, ecc.

Sul piano pratico le continue esternalizzazioni stanno impoverendo i livelli di professionalità, gli standards di salute e sicurezza sul lavoro, la fiducia e la necessaria tutela degli operatori e delle operatrici.

Conseguentemente, la qualità del servizio reso al territorio è progressivamente scaduta anche in presenza di qualificanti contratti di servizio stipulati con le Amministrazioni locali e di sostanziosi aumenti tariffari.

In molte città del Paese le lamentele e il grado di soddisfazione registrato rispetto al servizio reso è pesantemente in negativo.

E' assolutamente errato continuare a produrre frammentazioni pulviscolari al ciclo dei rifiuti attraverso politiche di outsourcing, abbinate a cospicue dosi di turn/over precario, con il solo obiettivo di ridurre il peso del costo del lavoro sotto il 50% del bilancio aziendale.

Per il Sindacato la politica dei tagli deprime il sistema e peggiora il rapporto/contratto con il cittadino: lo sviluppo e gli investimenti sono la via centrale, supportata da pratiche concertative che producono conseguentemente redditività del sistema.

Il monitoraggio del costo del lavoro conseguito nel rinnovo del CCNL 2003 (introduzione 1° livello, parametri retributivi A e B, ecc) ha fornito gli strumenti per strutturare economicamente, all'interno dell'azienda, politiche di sviluppo delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro.

Ovviamente, va anche registrato in negativo l'assoluto abbandono di strategie volte a migliorare e qualificare le imprese a cui è stato appaltato il servizio, senza pretenderne la qualificazione sulle competenze ambientali e senza pretendere opportune garanzie contrattuali.

Fermo restando la responsabilità solidale dell'impresa capofila è ineludibile la previsione, nell'articolato contrattuale, della definizione di "capitolato d'appalto tipo" con i seguenti strumenti di regolazione e di selezione dei vari gestori:

- applicazione del CCNL unico di settore;
- livello di capacità professionale, tecnologica e finanziaria dell'impresa;
- rispetto delle norme contrattuali;
- riconoscimento delle certificazioni di qualità (EMAS) come valore aggiunto nella scelta dei gestori dei servizi;
- rispetto delle norme di legge relative dei versamenti contributivi agli enti preposti (DURC);
- applicazione integrale e completa della legge 626 e dei costi derivati dall'applicazione stessa;
- divieto di subappalto.

Classificazione unica del personale

La struttura della classificazione va sottoposta ad un'attenta rivisitazione per eliminare tutte quelle parti che hanno determinato contenzioso in fase di applicazione e in fase di assegnazione dei profili professionali ai nuovi assunti.

La durata della vigenza contrattuale ha assolutamente permesso il collaudo e la verifica delle innovazioni dell'attuale sistema classificatorio, novellato nel 2003.

Le parti, anche alla luce delle numerose discussioni sulla gestione del sistema di classificazione del personale all'interno delle aziende, dovranno assolutamente e attentamente dirimere norme che contemplano:

- la conduzione dei veicoli e attività dei conducenti in fase di raccolta dei rifiuti;
- la definizione dei lavoratori e delle lavoratrici monofunzionali e polifunzionali.

Vanno inseriti elementi che possono valorizzare la professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici modulando possibili meccanismi di passaggio verticale per quelli inquadrati al 1° livello professionale.

Inoltre occorrerà risolvere le problematiche riferite a specifiche professionalità a cui è richiesto il possesso di autorizzazioni o certificazioni, indispensabili per lo svolgimento di servizi ad alto contenuto tecnico o amministrativo.

Il sistema della classificazione unica dovrà inoltre sviluppare attentamente i nuovi profili professionali nati in conseguenza:

dell'innovazione tecnologica

- *nell'area impianti e reti*
- *nel trattamento delle acque e della depurazione*
- *nell'officine di manutenzione mezzi*
- *nei sistemi di raccolta;*

dell'innovazione legislativa

- agenti accertatori, ecc;

per la dismissione dei servizi locali delle Amministrazioni comunali

- verde pubblico
- decoro, ecc;

per lo sviluppo di professionalità o di aziende locali o regionali

- ATER del Veneto
- Veneto Agricoltura
- servizi nelle città lagunari.

La definizione di queste figure deve essere predisposta attraverso specifici allegati alla classificazione.

Sulla classificazione del personale e negli articoli legati alla salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, il contratto nazionale dovrà ricollocare attentamente la nuova figura, non previsto dall'attuale ccnl, del raccogliatore unico porta a porta della raccolta differenziata.

Inoltre vanno inseriti elementi che tendono alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori utili a rimodulare il periodo di permanenza per il passaggio dal parametro B al parametro A.

Quadri

E' opportuno riconoscere un adeguato incremento dell'indennità di funzione per i lavoratori e le lavoratrici quadri, anche alla luce del rafforzamento delle responsabilità affidate agli stessi, Occorrerà prevedere in forma strutturata:

- l'ampliamento della tutela legale a carico delle aziende per tutti i lavoratori e lavoratrici esposti a rischio di procedimenti giudiziari per cause di servizio;
- la possibilità di strutturare progetti di formazione continua e percorsi preferenziali per lo sviluppo di carriera per non disperdere capacità acquisite, fidelizzate e finanziate dalla stessa azienda;

Orario di lavoro

Al fine di dare completa attuazione all'unificazione contrattuale, occorre trovare le opportune condizioni per definire l'omogeneizzazione dell'orario di lavoro a 36 ore settimanali.

Vanno altresì introdotte le previsioni della Legge 66/03 sul diritto di riposo giornaliero di 11 ore consecutive ogni 24 ore, del riposo settimanale.

Nel contempo è necessario stabilire il limite di prestazione massimo cui impiegare il lavoratore, su base settimanale, e quindi l'eccedenza oraria massima settimanale che a nostro avviso non può essere superiore alle 12 ore rispetto all'orario contrattuale.

Alla luce poi del DLgs. 66/03 è necessario aggiornare la nozione di lavoro straordinario in base alla quale non risulta più corretto distinguere il prolungamento orario dallo straordinario e prevedere per una sua corretta applicazione un'informativa alle OO.SS. stipulanti con cadenza semestrale e confronti tra le rappresentanze sindacali aziendali e le aziende per definirne le modalità di esecuzione.

Straordinario e banca delle ore

Occorre rafforzare il criterio di eccezionalità dello straordinario, relegando a questa fattispecie quelle prestazioni che garantiscono la sola e necessaria continuità di alcuni servizi e della sicurezza degli impianti.

Pertanto è fondamentale limitare meglio e al minimo i casi di effettive esigenze di servizio aziendali attraverso l'adozione, con appositi confronti negoziali, di criteri oggettivi di richiesta dello straordinario.

Va inoltre resa effettiva l'esigibilità dell'accordo aziendale per il superamento del monte annuo di straordinario di 175 ore procapite e la fornitura alle strutture aziendali del rendiconto trimestrale per reparto, ufficio, zona di lavoro dello straordinario, perché il controllo ed il contenimento dello straordinario apre e salda generazioni di lavoratori e lavoratrici nel principio e nel diritto del lavoro come forma di democrazia.

Anche alla luce delle difficoltà applicative, l'istituto della banca ore va ridefinito nella parte relativa alla fruizione e al cumulo delle ore in deposito all'interno del contenitore. L'articolato contrattuale va quindi confermato, superando quella sperimentaltà che le aziende hanno sempre voluto darvi.

La non applicazione unilaterale della banca ore deve quindi escludere la possibilità di fruire della riduzione al 115% per le prime 26 ore di straordinario retribuite.

Formazione

Si ritiene necessario un maggiore coinvolgimento del sindacato nelle scelte aziendali inerenti la formazione, al fine di rendere fruibile il diritto alla stessa.

Sancire una norma contrattuale che regoli il diritto/dovere alla formazione continua, definendo una quota annua minima da dedicare alla formazione e all'aggiornamento tecnico professionale.

Va prevista la costituzione di un'apposita documentazione individuale inerente l'offerta formativa nel corso della vita lavorativa dell'operatore e della operatrice con la registrazione, in un apposito libretto dei percorsi formativi, espletati e i dati utili a rilevare il livello formativo raggiunto.

Mercato del lavoro

Le Organizzazioni Sindacali confermano e ribadiscono la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno per il settore dei servizi ambientali.

Ma, anche alla luce del dibattito politico nazionale e delle possibili modifiche della normativa vigente, si ritiene opportuno, per definire al meglio le tipicità del settore, stabilire l'istituzione di uno specifico osservatorio paritetico per monitorare quantità, tipologie e gestione dei rapporti di lavoro atipici stipulati e necessari.

La stabilizzazione e la qualificazione dell'occupazione sono strettamente legati ad una serie d'interventi derivanti da un'attenta conoscenza dell'occupazione del settore.

I contratti di lavoro "atipici" consentiti sono quelli previsti e disciplinati esclusivamente dal contratto nazionale di categoria e devono essere recepiti come strumento ed opportunità flessibile, seppur in maniera temporanea.

Pertanto, nel sottoscrivere gli articoli contrattuali, le aziende si impegnano a non ricorrere a forme di contratto di lavoro atipico se non disciplinate in tutti i loro aspetti dalla contrattazione nazionale.

Le attuali forme di rapporto di lavoro previste dal CCNL 2003 rappresentano sufficientemente le necessità delle aziende anche alla luce del basso turn over effettuato in questi anni.

La valutazione su eventuali ulteriori necessità non potrà comunque prescindere da forti tutele e dalla garanzia di diritti ineludibili per questi lavoratori, incardinando altresì la durata del periodo di permanenza in azienda con i tempi previsti dalla classificazione del personale per il passaggio da una posizione a quella superiore.

Il contratto nazionale dovrà quindi prevedere norme che permettano di raggiungere livelli di stabilizzazione dell'occupazione, non legati a fenomeni temporanei, ma attraverso meccanismi che limitino complessivamente l'utilizzo delle varie tipologie contrattuali atipiche.

Lavori usuranti

C'è la necessità di avviare un percorso condiviso con le associazioni imprenditoriali per individuare le mansioni usuranti e proporre alle istituzioni il loro inserimento negli elenchi previsti dalla legge.

Diritto di sciopero

Occorre garantire l'esercizio del diritto costituzionale di sciopero anche per gli operatori addetti agli impianti o comunque nelle realtà operative dove i minimi essenziali di servizio corrispondono a volte al numero degli addetti, prevedendo comunque la necessaria sicurezza degli impianti stessi e della continuità del servizio.

Diritti dei lavoratori immigrati

Occorre rendere possibile per i lavoratori migranti l'accorpamento ferie, banca delle ore, ex festività al fine di consentire un'eventuale maggiore permanenza nei loro paesi di origine.

Nonchè la possibilità di utilizzo delle 150 ore annuali per corsi di lingua italiana (diritto allo studio)

Salute e Sicurezza

Il sindacato considera strategico un ampliamento dei canoni qualitativi e quantitativi di tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro, che devono essere realizzati mediante la prevenzione delle malattie professionali, dei lavori usuranti e degli infortuni sul lavoro.

Diventa fondamentale, per l'attuazione di tali obiettivi, il dispiegarsi di politiche partecipative sui luoghi di lavoro che vedano protagonisti i lavoratori e i loro rappresentanti (RLS).

In queste dinamiche occorre sviluppare percorsi di formazione, di informazione e di contrattazione attraverso:

- l'estensione a livello aziendale e territoriale del diritto di informazione sulle tematiche della gestione dei rischi in rapporto con il territorio;
- l'estensione a livello aziendale dei dati informativi riferiti alle caratteristiche della sicurezza e agli impatti ambientali;
- la costituzione a livello regionale dell'osservatorio paritetico con funzioni di orientamento e di promozione nei confronti dei lavoratori;
- la qualificazione, tramite percorsi formativi, degli attuali RLS in RLSA, vale a dire soggetti titolari, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, anche di una funzione di controllo ambientale;

- la maggiore agibilità agli RSLA, attraverso l'incremento del monte ore annuo (destinato a sopralluoghi etc.) per la formazione e l'aggiornamento in particolare sulle tematiche ambientali;
- la definizione del documento di valutazione dei rischi che sia ispirato a criteri di partecipazione, di semplificazione, dalla fase della progettazione a quella esecutiva;
- la garanzia del diritto di accesso agli RSLA alle informazioni, alla documentazione su infortuni, malattie professionali e alla acquisizione del documento di valutazione dei rischi;
- il riconoscimento del Coordinamento degli RLSA nelle Aziende di grandi dimensioni o con articolazione territoriale.

Inoltre vanno introdotte nel rinnovo contrattuale, nelle more legislative del Codice della strada e della legge 626/94, norme che possono prevenire e ridurre il rischio per la salute e la sicurezza dei conducenti e degli addetti monop operatori per la raccolta dei rifiuti.

Rappresentanza Sindacale

Le trasformazioni che stanno interessando il settore debbono vedere il Sindacato come protagonista responsabile dei processi di trasformazione delle imprese.

Il metodo concertativo e del confronto deve rappresentare assolutamente il riferimento per tutte le Parti in causa.

Il consenso sociale è la condizione necessaria per sviluppare imprese industriali capaci di presidiare il territorio, gestire il ciclo dei rifiuti e contemporaneamente contenere le tariffe in un equilibrio delle risorse.

Il percorso non è certamente semplice, ma per il sindacato è assolutamente necessario che lo stesso sia condotto assieme alla rappresentanza sindacale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il sindacato ritiene che sia strategico, all'interno di ogni singola azienda, mantenere saldi i rapporti con le strutture aziendali e territoriali, per la semplice convinzione che, solo attraverso la rivisitazione condivisa dei processi aziendali, si possono garantire qualità dei servizi erogati e contestualmente professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Così come l'esperienza diretta nel settore ha dimostrato negli anni che lo sviluppo della contrattazione integrativa vi è stato maggiormente e in maniera costante solo nelle realtà dove il sindacato ha promosso presenza e ruolo delle rappresentanza sindacale.

Mobilità nazionale

Per facilitare le richieste di trasferimento di dipendenti ad altre aziende del territorio nazionale occorre creare una banca dati nazionale da cui attingere anche per la ricerca di specifiche professionalità.

Mobbing

Occorre prevedere l'istituzione di commissioni paritetiche aziendali o territoriali che possa trovare elementi di risoluzione alle controversie ed evitare i ricorsi giudiziari.

Parità di Genere

Necessità costituire di un'unica Commissione Nazionale Paritetica prevista dall'art 52, del ccnl Federambiente e dall'art 56 del ccnl fise.

Rinnovo parte economica

L'attuale modello contrattuale ha rappresentato nel settore un valido strumento di composizione delle rivendicazioni salariali degli operatori e delle operatrici e di pianificazione dei costi di gestione per le imprese.

Ed è proprio in quel modello che si dovrà caratterizzare anche questo rinnovo di biennio economico.

Nei meccanismi di calcolo della richiesta salariale è necessario ricostruire, per mantenere inalterato il potere d'acquisto delle retribuzioni, il dato del differenziale tra inflazione programmata e inflazione reale del biennio economico 2005/2006.

Quel differenziale va conseguentemente sommato, per il biennio 2007/2008, con i valori concordati dell'inflazione di riferimento, aggiungendovi una quota percentuale, riferita alla ricchezza prodotta nel settore, da distribuirsi sul trattamento fondamentale.

Pertanto gli incrementi economici dovranno essere in linea con i parametri del precedente rinnovo.

Nell'impostazione e nella distribuzione del salario sono assolutamente da escludere, visto la natura collettiva di garanzia sociale e solidale del CCNL, forme di salario variabile della retribuzione nazionale.

Tali modalità di salario variabile, di carattere sia collettivo, che unità produttiva, possono essere utilmente sviluppate in forma aggiuntiva nella retribuzione aziendale, legando lo stesso a meccanismi di qualificazione e miglioramento dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.