



## **RINNOVO CCNL MULTISERVIZI: LE PROPOSTE FLAICA UNITI CUB**

Il CCNL Multiservizi è un contratto che viene utilizzato per favorire i processi di esternalizzazione in appalto di fasi dell'attività produttiva, abbassando il costo del lavoro per il committente e i conseguenti diritti per i lavoratori.

Da quando, con la "Legge Biagi" del 2003, è stata eliminata la parità di trattamento economica e normativa tra i dipendenti del committente e dell'appaltatore, questo CCNL ha avuto la stessa capacità di diffusione del covid-19. Ambiti tipicamente operai o addirittura impiegatizi sono stati contagiati da questo pessimo contratto.

Come sindacato siamo favorevoli all'esclusione dell'applicazione del presente CCNL per le attività metalmeccaniche, chimiche, tessili, logistiche e trasporti, di igiene ambientale, turistiche/alberghiere, culturali/museali/bibliotecarie (in alcune di queste la perdita salariale passando dal contratto di settore al Multiservizi è di anche del 50% dello stipendio) e ad una netta riduzione degli ambiti di applicazione al solo settore delle pulizie, manutenzione e gestione delle strutture.

Un buon contratto per i lavoratori e le lavoratrici di questo ambito dovrebbe essere molto diverso dall'attuale contratto nazionale. Come FLAICA CUB abbiamo provato ad individuare una serie di punti che proponiamo come base per una mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori del comparto:

- ➔ Un deciso aumento salariale. Dopo 9 anni di blocco della contrattazione il semplice recupero dell'inflazione ci porta ad almeno 250 euro lordi/mensili per un tempo pieno. Aggiungiamo che tal aumento non dovrebbe essere in nessun modo assorbibile;
- ➔ Sblocco dell'anzianità forfettaria di settore per le figure operaie. Ad oggi il CCNL prevede un solo scatto in tutta la carriera lavorativa, scatto che avviene dopo 4 anni e viene riconosciuto solo dal quinto anno. La nostra proposta è il riconoscimento, come per le figure impiegatizie di uno scatto di anzianità ogni due anni.
- ➔ Eliminazione della possibilità, prevista all'articolo 4/punto B, di modellare/armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative con la riduzione oraria e la mobilità del personale. Si tratta di eliminare la possibilità per il padronato di ridurre unilateralmente il personale o l'orario dello stesso in sede di cambio d'appalto.
- ➔ Ripristino dell'obbligatorietà della maggiorazione (almeno al 50%) per il lavoro domenicale. Si tratta di una misura che abolirebbe l'articolo 30 che permette, nei contratti a ciclo unico, di considerare la domenica come giornata ordinaria senza maggiorazioni.
- ➔ Eliminazione della possibilità di stipulare contratti a 600 ore ordinarie annuali senza limite giornaliero, contratti che annullano ogni possibilità di godere del supplementare.

- ➔ Introduzione delle voci lavoro supplementare notturno, lavoro supplementare notturno festivo, lavoro supplementare festivo, tutte con maggiorazioni al 50%.
- ➔ Eliminazione della norma che prevede che la maggiorazione maggiore assorba la maggiorazione minore annullandone completamente l'effetto migliorativo sul salario (articolo 33).
- ➔ La maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori del settore lavorano con contratti part-time, a volte con monte orari settimanali ridicoli. Riteniamo che la fuoriuscita da questa situazione debba coincidere con una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro settimanale a parità di salario, fissando il full-time a 32 ore settimana e introducendo un limite minimo inderogabile per il part-time a 24 ore. Oltre che richiediamo l'introduzione del divieto di disporre turni di lavoro "spezzati".
- ➔ Applicazione severa della legge sulla sicurezza sul lavoro, prevedendo sanzioni serie nei confronti dei datori di lavoro che non forniscano in modo preciso e puntuale i D.P.I. necessari.
- ➔ Inserimento del pagamento dei tempi di vestizione e di percorrenza.
- ➔ Inserimento di una norma che preveda l'assunzione diretta in caso di cambio appalto, con applicazione dell'articolo 18 legge 300/70 ed esclusione esplicita del "Jobs act", riconoscendo pertanto l'anzianità convenzionale di cantiere.
- ➔ La necessità di un contratto che faccia recuperare ai lavoratori e alle lavoratrici l'aumento del costo della vita, non fa però venir meno anche la necessità di rivendicare la reintroduzione del principio della "parità di trattamento" tra i lavoratori del committente e quelli dell'appaltatore, fino a richiedere anche la reinternalizzazione delle fasi lavorative appaltate, con assunzione di tutti i lavoratori precedentemente impiegati, e la cancellazione dell'istituto degli appalti.

## **MOBILITIAMOCI!**

**20 aprile 2021**