



Unione Sindacale di Base - Confederazione
Nazionale

Guida al nuovo Contratto Multiservizi e pulizie

In allegato il volantone (a colori e in b/n)



Nazionale, 06/02/2008

Il rinnovo del CCNL multiservizi e imprese di pulizia coinvolge circa 500.000 lavoratori su 40.000 imprese; è un settore da sempre caratterizzato da una crescente flessibilità e bassi salari, un settore che si è sviluppato e continua a svilupparsi tramite appalti e esternalizzazioni.

Oggi il contratto del settore multiservizi e pulizie è diventato il contratto principale utilizzato da cooperative e imprese per i lavoratori gestiti in appalto, i settori dove viene impiegato sono i più vari e in crescita (industria, trasporti, scuola, sanità, cultura, ecc...): non si tratta più solo del contratto nazionale dei pulitori ma del contratto per eccellenza degli esternalizzati sia della pubblica amministrazione che del settore privato (siano essi pulitori, custodi, ospedalieri, bigliettai, manutentori, bidelli, verniciatori, ecc...).

La vertenza per il rinnovo contrattuale è durata 31 mesi e con 4 scioperi solo nell'ultimo anno, e si è conclusa con un accordo più che pessimo, anche facendo confronti con gli altri contratti bidone rinnovati negli altri settori negli ultimi anni.

Basti pensare che il contratto era scaduto a maggio del 2005 e l'accordo di rinnovo cancella tutto il periodo trascorso senza contratto (2 anni e mezzo), facendo così ripartire i 4 anni dal gennaio 2008 con scadenza fine 2011 con un enorme perdita salariale e senza riconoscimento di veri arretrati o "una tantum" (un periodo contrattuale di sei anni e mezzo è una anomalia gravissima che non ha precedenti nella contrattazione).

Il risultato è che alla fine dei 49 mesi, dopo la scadenza dell'ultimo contratto, l'aumento medio al 2 livello è di 115 euro a regime (cioè solo a giugno 2009 per il primo biennio economico), di cui 95 effettivi e 20 come EDAR (elemento distinto aggiuntivo della retribuzione) che sostituisce il recupero relativo al periodo di "buco" contrattuale ma come "elemento distinto" non è computabile per Tfr, Ferie, malattia, ecc...

Questa "svendita salariale" si accompagna ad un peggioramento delle condizioni normative e di diritto già drammatiche considerando l'attuale massiccio uso di contratti part-time flessibili, turni spezzati, mansioni non riconosciute, aumento dei carichi di lavoro, cambi di appalto sempre più difficili.