



USB - Area Stampa

Il rinnovo del CCNL multiservizi e l'accordo dei confederali: 4 soldi per tenerci in silenzio



Nazionale, 03/07/2025

A rimarcare la distanza tra quanto dichiarano i segretari di CGIL e UIL nei salotti televisivi o nelle piazze e la realtà ci sono i rinnovi dei contratti collettivi nazionali: Landini con foga parla dei salari insufficienti dei lavoratori in Italia, indignandosi addirittura di un contratto che prevede 5 euro lordi l'ora come quello dei servizi fiduciari, dimenticandosi che lo ha firmato anche il suo sindacato.

Così, mentre imperversano venti di guerra e aumenta il prezzo di tutti i beni e servizi, compresi quelli di prima necessità, in Italia si stanziavano fondi consistenti per il riarmo e si rinnovano contratti nazionali di lavoro con aumenti che non consentono nemmeno di pareggiare la perdita di potere d'acquisto degli ultimi anni, anche dovuta all'erosione del salario indiretto.

“Abbassate le armi e alzate i salari” non è solo uno slogan ma la rivendicazione cardine di chi immagina un paese in cui esista la possibilità di vivere una vita dignitosa e senza assistere a massacri di popoli.

Davanti agli 800 miliardi europei previsti per le armi, 35 miliardi annui per l'Italia, ai lavoratori e alle lavoratrici con ccnl Multiservizi i sindacati confederali propongono, per uno dei contratti più poveri del paese, aumenti di 215 euro lordi al 2° livello spalmati in 3 anni.

Una proposta che prende in giro il buon senso dei lavoratori e delle lavoratrici del settore,

che resteranno poveri nonostante i proclami roboanti di Landini sulla necessità di aumentare i salari e la costante pratica di non farlo.

Commissione sulla sfera d'applicazione del contratto - Da tanto tempo ormai il contratto multiservizi è stato adoperato dalle aziende nei settori più disparati per tenere basso il costo del lavoro, nel silenzio dei sindacati firmatari. Oggi che i lavoratori hanno iniziato ad alzare la testa e chiedere l'applicazione di contratti corretti che rispecchino le reali mansioni svolte, i confederali inseriscono all'art 1 la proposta di comporre una commissione per valutare la sfera di applicazione del contratto; commissione che nella migliore delle ipotesi tra 1 anno pubblicherà il risultato di uno studio, per dirci ciò che già sappiamo.

Sarebbe stato molto più semplice e soprattutto utile inserire da subito un preciso campo di applicazione, escludendo tante attività che notoriamente abusano del ccnl e che con le mansioni del multiservizi non c'entrano niente. Semplice e utile ma evidentemente non conveniente per tutte quelle aziende che impropriamente lo applicano; meglio non disturbare troppo i padroni.

Part time e orario di lavoro - I sindacati potranno richiedere l'esame congiunto per richiedere il consolidamento dell'orario supplementare svolto durante l'anno dal lavoratore in maniera strutturale. Tutto l'orario sarà consolidato? Certo che no.

Ipotesi a): se l'azienda risponde entro 20 giorni alla richiesta di esame congiunto si richiede il consolidamento del 15% dell'orario supplementare svolto in maniera strutturale durante l'anno dal lavoratore.

Ipotesi b): se l'azienda non risponde alla richiesta di esame congiunto il lavoratore avrà diritto al consolidamento del 30% dell'orario supplementare svolto in maniera strutturale durante l'anno.

Facciamo un esempio per chiarezza: se un lavoratore è impiegato part-time a 4 ore giornaliere e svolge in maniera strutturale 8 ore si vedrà aumentare la percentuale oraria da 4 a 4,36 ovvero gli viene consolidato un incremento di 36 minuti in caso di ipotesi a), di 72 minuti in caso di ipotesi b).

Questo punto sancisce aumenti irrisori di orario a fronte di un supplementare strutturato, spesso impiegato dalle aziende come strategia per non fare maturare ferie, permessi (etc.). Chi lavora in sindacato sa che in questi casi se si va davanti a un Giudice del lavoro si ottiene il consolidamento completo dell'orario; questa proposta di fatto sembra essere un aiuto alle aziende per continuare ad approfittare del supplementare senza dover rischiare con sentenze sfavorevoli.

Per combattere i bassi salari dovuti ai minimi contrattuali stabiliti in 14 ore settimanali si passa a 15, grande conquista per i lavoratori. Ironia amara visto che la maggior parte dei lavoratori della multiservizi è impiegata a part-time con una paga oraria misera aggravata

dalle poche ore previste. Strabiliante poi che subito dopo si specifichi che comunque contratti stipulati ad un orario inferiore alle 15 ore non costituiscono violazione del contratto, norma già presente e confermata.

Trattamento malattia e infortunio - È stata inserita un'aggiunta inutile: il lavoratore ha diritto di chiedere all'azienda il numero di assenze per malattia effettuate e l'azienda ha l'obbligo di rispondere entro 15 giorni, obbligo già previsto, anche se non era scritto, dalle norme di correttezza e buona fede su cui si instaura un rapporto di lavoro.

Definiamo vergognoso il connubio azienda-sindacati nel considerare il fenomeno della morbidità "breve" per poter prevenire abusi e quindi poter intervenire con proposte di modifica nel prossimo rinnovo contrattuale. I sindacati confederali si prenderanno la responsabilità ai tavoli di trattativa di denunciare che i lavoratori e le lavoratrici con ccnl multiservizi svolgono una attività faticosa e spesso si ammalano per mancanza dell'applicazione di norme di prevenzione per la salute? I dati sulla malattia professionale nel settore parlano chiaro.

Congedi per donne vittime di violenza di genere - Nulla di concreto che va oltre la legge con le sue previsioni. Eppure nel settore le molestie che subiscono le donne registrano percentuali alte.

Unica aggiunta concreta alla legislazione già vigente è la possibilità che le associazioni datoriali si rendano disponibili a valutare la ricollocazione della lavoratrice, vittima di violenza, anche in altre aziende del settore ove non sia possibile nella azienda dove è impiegata.

Guardate bene, sono disponibili a valutare, non c'è scritto che si impegnino a farlo e già conosciamo gli enormi muri di silenzio che si alzano in queste circostanze.

Con quale metodo sindacale si va verso il rinnovo? - Zero considerazione delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Zero assemblee per condividere la piattaforma e recepire le proposte e dialogare con chi è il diretto interessato. Zero possibilità di bocciare un accordo perché i referendum non si fanno e non si vogliono fare.

Il nostro commento come USB – coordinamento nazionale multiservizi

L'aumento salariale irrisorio di questo rinnovo non corrisponde all'inflazione reale e non è sufficiente a coprire gli aumenti di tutti i beni, anche essenziali, a cui assistiamo ormai da anni.

Questo contratto e il suo rinnovo cristallizzano, con la complicità dei sindacati confederali, un salario povero che rimane tale e non corrisponde alla faticosità delle prestazioni del settore. D'altra parte va considerato che il settore è caratterizzato da contratti part time e che quindi quei 215 euro nella maggior parte dei casi sono da considerarsi dimezzati in 107 euro per chi arriva a fare 4 ore giornaliere, meno per chi si trova con part time a 13/15/17 ore.

Ribadiamo che c'è una distanza abissale tra le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici e quelle dei sindacati concertativi che siedono al tavolo a trattare senza porsi il problema della povertà, che colpisce sempre di più anche chi ha un impiego.

Noi, che con i lavoratori e le lavoratrici ci confrontiamo tutti i giorni, nella piattaforma di rinnovo avremmo proposto

- Aumenti della paga base di 517,27 euro per il secondo livello del contratto.
- Orario minimo part-time 25 ore settimanali e consolidamento pieno dell'orario supplementare svolto in maniera strutturale.
- Abrogazione dell'art. 4 del CCNL e mantenimento delle stesse condizioni salariali in caso di cambio appalto.
- Obbligo di svolgere le elezioni per le rsu in ogni unità produttiva per il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici di scegliere da chi farsi rappresentare.
- Aumento di tutte le indennità di lavoro disagiato pari al 20% della paga tabellare.
- Corsi obbligatori annuali su sicurezza e salute da far svolgere a tutti i lavoratori e le lavoratrici durante l'orario di lavoro.
- Corsi annuali sui diritti delle donne contro la violenza di genere e le molestie. obbligatori per tutti da svolgersi sul posto di lavoro e con la presenza di esperti qualificati sul tema.

Ripartiamo subito e chiediamo coerenza con quello che si dice nei salotti e nelle piazze e quello che si fa.

La battaglia sul salario non si ferma con un rinnovo da 4 soldi, noi continueremo a organizzarci e lottare per fare la differenza. Costruiamo una mobilitazione per l'autunno per fargli vedere che la misura è colma e noi non ci stiamo più a ricevere "elemosina".