



**PIATTAFORMA PER IL
RINNOVO CCNL GAS/ACQUA
2019 – 2021**

Roma, Auditorium Via Rieti

12 novembre 2018

IL CONTESTO

Questa stagione di rinnovi contrattuali avrà l'esigenza di individuare alcuni punti prioritari sui quali prestare particolare attenzione, per consentire attraverso un percorso snello una rapida e soddisfacente conclusione.

Il quadro economico generale presenta una debole ma ormai consolidata tendenza al miglioramento dei fondamentali economici e si differenzia dalla situazione più critica nella quale si è collocato l'ultimo rinnovo contrattuale relativo al triennio 2016-2018.

Anche se le incertezze del quadro politico/governativo non offrono garanzie di grande stabilità e le stesse tensioni con l'Europa determinano uno stato di indeterminatezza complessiva, non si possono non raccogliere i segnali di una ripresa che può offrire maggiori spazi alle nostre rivendicazioni.

Il cambio della fase economica, unitamente ai processi di riorganizzazione e di innovazione, hanno consentito al settore di recuperare ampi margini di competitività, efficienza e redditività che dovranno consentire un intervento progressivo per la riduzione dell'orario di lavoro contrattualmente previsto, oltre ad alimentare opportunamente la contrattazione di secondo livello ed essere utilizzati nell'ambito della richiesta di aumenti retributivi. Dovranno essere valorizzate le relazioni industriali rendendole autorevoli, dinamiche e qualificate affinché costituiscano un fattore di sviluppo capace di incidere positivamente sul sistema economico produttivo.

Lo stesso processo di trasformazione di molte aziende del settore in multiutility se da un lato rafforza la vocazione e il ruolo industriale delle aziende stesse, dall'altro necessita di una azione di controllo e coordinamento che va esercitata dalla categoria in stretta collaborazione con le centrali Confederali.

Il settore sta comunque ancora attraversando un periodo di grande incertezza, dovuto ad un quadro normativo in costante cambiamento e al mancato svolgimento della maggior parte delle procedure di gara per l'assegnazione del servizio di distribuzione del GAS Naturale nei 177 Ambiti Territoriali (ATEM) e l'assetto completo del ciclo integrale delle acque.

In tal quadro vanno precisate le condizioni di mantenimento e possibile estensione dell'applicazione del nostro contratto per impedire troppa libertà di scelta da parte di quelle aziende che, attraverso una diversa applicazione contrattuale mettono in essere pratiche di scorretta concorrenza.

Vanno in tal senso formulati vincoli e precise condizioni, per consolidare e possibilmente allargare il campo di applicazione del CCNL GAS/ACQUA lavorando per mantenere l'unicità di interlocuzione con le associazioni datoriali e la conseguente unicità del contratto, la definizione di perimetri certi di applicazione del Ccnl, evitando divisioni e particolarismi.

IL MODELLO CONTRATTUALE

Il modello contrattuale trova conferma negli Accordi interconfederali del 9 marzo 2018 e 26 luglio 2018 con i due livelli di contrattazione: quello nazionale e quello integrativo aziendale.

Va confermata la richiesta di adeguamento economico sui minimi TEM (Trattamento Economico Minimo) secondo il sistema ex-ante collegando all'IPCA il valore punto e considerare nel TEC (Trattamento Economico Complessivo) gli aumenti collegati alla redditività di settore.

LA PARTECIPAZIONE

In un contesto industriale sviluppato è prioritario cercare di produrre opportuni avanzamenti al ruolo partecipativo che il sindacato può esercitare.

In coerenza con quanto rivendicato nelle precedenti piattaforme si richiede la costituzione di organismi paritetici che vincolino le parti all'adozione di un modello partecipativo condiviso così articolato:

- Valorizzazione di forme nuove di partecipazione, attraverso il coinvolgimento preventivo delle organizzazioni sindacali nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa,
- Ricerca di obiettivi condivisi,
- Modalità e strumenti di partecipazione organizzativa.

Va inoltre rilanciato, demandandolo a livello locale, l'obiettivo di concordare la definizione di Protocolli di Relazioni Industriali quali strumenti di intervento condiviso Aziende/Sindacato.

OCCUPAZIONE - MERCATO DEL LAVORO

Dovrà essere data priorità all'occupazione con particolare riguardo a quella giovanile.

Pertanto, andrà combattuta con forza la precarietà, inserendo vincoli stretti al ricorso degli strumenti flessibili in entrata in maniera tale da ridurre l'utilizzo.

Vanno perciò concordati interventi volti a favorire la stabilizzazione, evitando la cumulabilità degli strumenti plurimi utilizzati in caso di assunzione, privilegiando lo strumento dell'apprendistato professionalizzante.

Inoltre, i livelli occupazionali dovranno essere incrementati anche attraverso il controllo ed il contenimento dell'orario di fatto, in rispetto delle norme e delle leggi regolamentanti gli orari di lavoro.

La verifica di quanto sopra, deve poter essere effettuata in sede locale da parte delle RSU, prevedendo specifici incontri.

Il sensibile aumento dell'età media dei lavoratori con elevata esperienza e professionalità e il contemporaneo rischio di uscita dal mondo del lavoro fa considerare utile pensare alla costituzione di un fondo di solidarietà a gestione condivisa, quale strumento di supporto all'occupazione, attraverso forme atte alla rioccupabilità, anche attraverso fasi di formazione mirata.

SISTEMA CLASSIFICATORIO

Va definito un nuovo sistema classificatorio che riduca il numero complessivo degli inquadramenti, tenga conto dei nuovi profili professionali, semplifichi l'intero perimetro applicativo e colga i cambiamenti tecnologici in atto nel settore e costruendo una modalità che apprezzi e valorizzi l'apporto individuale e consenta la possibilità di valutare, individuare e poter inserire profili professionali all'interno, anche, nella contrattazione di secondo livello.

Va ricordato che la riforma del sistema classificatorio doveva essere avviata già dai precedenti contratti anche in relazione al superamento degli scatti di anzianità.

FORMAZIONE

La formazione continua, mirata a far fronte alle modifiche tecnologiche e organizzative, dovrà essere lo strumento da coniugare a un nuovo sistema classificatorio, ribadiamo la necessità di provvedere all'istituzione del libretto formativo in capo ad ogni singolo/a lavoratore/lavoratrice.

Un monte ore di formazione dedicato a tale scopo dovrà essere correttamente gestito attraverso la figura del delegato alla formazione.

ORARIO

La diversa articolazione dell'orario, già presente in contratto, dovrà essere, affidata come strumento alle RSU, per dare risposte alla domanda di flessibilità delle aziende e ottenere anche riscontri sul fronte occupazionale.

TELELAVORO – SMART WORKING E PART-TIME

Nell'ottica di un riequilibrio del rapporto lavoro-qualità e quantità del tempo a disposizione, vanno rafforzati gli strumenti di agevolazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa quali il telelavoro, il part-time e lo smart working.

E' necessario uscire dalle fasi sperimentali e definire più strutturalmente, attraverso accordi, le modalità e le condizioni di applicazione a livello aziendale.

Sarà opportuno definire in tale sede il tema del diritto alla disconnessione rendendolo esigibile.

APPALTI

E' necessario stabilire il mantenimento all'interno delle organizzazioni aziendali delle attività proprie e distintive del ciclo integrato.

Va definito con chiarezza il metodo di selezione delle società appaltatrici che non può essere quello del massimo ribasso ma quello della qualificazione delle imprese terze, ai cui lavoratori vanno garantite le stesse normative in ordine alla formazione, sicurezza e ambiente applicate nelle stazioni appaltanti.

Ai lavoratori delle ditte in appalto che operano per le attività ricorrenti riferite al settore, va applicato il CCNL GAS/ACQUA o, comunque, contratti sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative che garantiscano tutele, diritti e condizioni economiche.

Relativamente alle attività eseguite in appalto, concernenti elementi di qualità e sicurezza, va previsto il coordinamento da parte del personale interno.

Nel contempo le RSU dovranno essere dotate degli adeguati strumenti d'intervento per vigilare sull'applicazione, presso le ditte terze, di contratti nazionali di lavoro di riferimento.

Dobbiamo sperimentare la possibilità di prevedere che una figura di RLSA sia a capo di un coordinamento degli RLSA delle aziende insistenti nell'area, anche delle imprese operanti in appalto, per il quale vanno previste specifiche agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle aziende, dei lavoratori, del territorio e delle produzioni.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le statistiche ci dicono che il Settore "Gas e Acqua" ha raggiunto importanti risultati in termini di abbassamento degli Indici Infortunistici e di Malattie Professionali, anche se nell'ultimo periodo vi è stata una stasi, dobbiamo, a maggior ragione, continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente, e quindi diviene importante:

- la diffusione della adozione da parte delle Aziende dei Sistemi Integrati di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi;
- la semplificazione delle norme e degli strumenti in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, tesa alla massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;
- prevedere per i RLSA un Libretto Formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende dei diversi settori contrattuali;
- prevedere un monte ore a disposizione del RLSA;

- implementare ed aggiornare il Modello Formativo congiunto dei RLSA. La Formazione Obbligatoria dei RLSA dei Settori interessati, dovrà sempre avvenire secondo il Programma definito congiuntamente ed attraverso "Enti Formativi" approvati dagli Organismi Paritetici;
- riteniamo necessario prevedere la costituzione per il Settore Gas e Acqua dell'Organismo Paritetico Nazionale (D. Lgs. 81 Art. 51) a livello settoriale quale logico completamento della attività congiunta in tema di Salute Sicurezza e Ambiente;
- nella valutazione del rischio stress lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita;
- prevedere l'incremento del numero e delle agibilità degli RLSA nelle aziende a rete;
- diviene necessario affrontare la questione dell'invecchiamento attivo anche perciò che riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, per analizzare e trovare soluzioni migliorative nell'ambiente di lavoro, delle modalità organizzative, degli orari;
- per il lavoro in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale a partire da prevedere una certificata qualificazione e selezione dei fornitori attraverso un coinvolgimento degli RLSA, una verifica della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.

Per rafforzare il rapporto tra AZIENDA e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono essere vitali per la continuità aziendale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende, dei soggetti istituzionali territoriali.

Sulle tematiche ambientali che coinvolgono le Aziende ed il Territorio, prevedere una collaborazione con il SISTEMA NAZIONALE PROTEZIONE AMBIENTE SNPA (composto da ISPRA E ARPA) attraverso iniziative congiunte e di collaborazione.

- Rendere consultabile l'anagrafe RLSA oltre che dall'OPN, dalle Aziende e dai RLSA.

DIRITTI

Attraverso il ruolo della contrattazione aziendale, va esercitato il rispetto ed il controllo in materia di fruizione dei permessi collegati alla genitorialità e l'assistenza ai disabili per migliorarne il godimento.

Si richiede l'estensione della fruizione dei permessi "genitoriali" per i tutor di minori non accompagnati come individuati dalla Legge 7 aprile 2017 n.47.

Andrà prevista l'esclusione dal periodo di comporta l'assenza dovuta a patologie particolarmente gravi come ad esempio quelle di natura neuro-degenerativa.

REPERIBILITA' – TURNO – TRASFERTA – TRASFERIMENTI

Vanno definite in contratto le condizioni per regolare i temi relativi a trasferte e trasferimenti che, rinviati per la loro applicazione a livello locale, hanno dato vita a contenziosi e difficoltà di relazioni.

Bisogna favorire l'avvicendamento del servizio di reperibilità del maggior numero possibile di lavoratori in grado di svolgere efficacemente i compiti assegnati e vincolare al massimo a 12 giorni mese la frequenza della prestazione senza più la previsione ad un possibile incremento.

Vanno elevate le quote economiche riferite alla indennità di reperibilità, a fronte della sua diffusione nei sistemi organizzativi aziendali e del sempre più pressante impegno richiesto ai lavoratori.

In caso di soppressione o uscita dal turno, dovrà essere conservato "ad personam", fino a concorrenza, un importo pari all'ammontare dell'indennità percepita precedentemente. Va uniformata la norma che regola le diverse modalità di uscita dal turno (su richiesta del dipendente o per riorganizzazione del lavoro).

Si richiede un incremento dell'indennità turno.

WELFARE

Si conferma l'obiettivo strategico di costruire un percorso di unificazione tra i Fondi previdenziali presenti in categoria, nel contempo si richiede un incremento della quota datoriale di contribuzione, che preveda anche un aumento maggiore per i giovani che risultano i più penalizzati dalle varie riforme pensionistiche.

Si richiede un incremento del contributo aziendale su tutti i Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa presenti; considerando Fasie il fondo di riferimento contrattuale. Inoltre, per incrementare lo strumento dell'assistenza sanitaria integrativa prevedere un periodo di iscrizione obbligatoria alla fascia base a carico aziendale.

QUADRI E AREE DIRETTIVE

Un maggior coinvolgimento di questi lavoratori a elevata espressione professionale non è rinviabile. Devono essere concordati percorsi formativi specifici, devono essere individuati particolari forme di coinvolgimento nelle attività strategiche dell'azienda.

Si richiede un incremento dell'indennità.

Le coperture legali vanno estese anche ai quadri provenienti dalla P.A.

Si richiede il superamento dell'ultimo capoverso dell'articolo 27, riconoscendo il pagamento delle prestazioni straordinarie ai livelli 7° e 8°.

MENSE AZIENDALI

Si richiede l'incremento dell'indennità sostitutiva servizio mensa

SALARIO

L'incremento sui minimi TEM, dovrà essere realizzato riconoscendo l'aumento del costo della vita nel triennio, attraverso l'indice IPCA moltiplicato il valore punto.

In linea con quanto previsto negli Accordi interconfederali del 9 marzo 2018 e 26 luglio 2018 , si richiede l'incremento dei trattamenti economici complessivi (TEC) anche in riferimento ai positivi indicatori del settore.

Riteniamo quindi esplicitare una richiesta economica complessiva (sia per quanto riguarda il TEM, che per quanto attiene al TEC) PARI A 145 EURO al 5° livello, riparametrati.

DECORRENZA e DURATA

Durata triennale con decorrenza dal 01 Gennaio 2019 al 31 Dicembre 2021