



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL GAS-ACQUA 2016-2018

FILCTEM CGIL - FEMCA CISL - UILTEC UIL CON IL PRESENTE DOCUMENTO DANNO AVVIO UNITARIAMENTE ALLA FASE DI RINNOVO DEL CCNL GAS-ACQUA RELATIVO AL TRIENNIO 2016 - 2018, IN COERENZA CON GLI ORIENTAMENTI EMERSI NELLA RIUNIONE DEGLI ESECUTIVI UNITARI DEL 1/7/2015 E SECONDO QUANTO PREVISTO DAL REGOLAMENTO UNITARIO APPROVATO, INERENTE IL PERCORSO DI CONSULTAZIONE DEGLI ISCRITTI E DEI LAVORATORI E DELLE STRUTTURE SINDACALI A TUTTI I LIVELLI.

CONTESTO ECONOMICO

Lo scenario generale economico e produttivo che è caratterizzato dal perdurare di situazioni di difficoltà derivanti da pesanti anni di crisi e da segnali di ripresa, che nel nostro Paese si potranno consolidare auspicabilmente nel prossimo triennio, determina una riflessione sulle scelte contrattuali da intraprendere.

In riferimento agli obiettivi di crescita economica previsti dalle Istituzioni Europee e dalle scelte della BCE (quantitative easing) di forte emissione di liquidità sui mercati, potranno determinare conseguenze positive sulla ripresa economica, al sostegno degli investimenti e al rilancio produttivo e occupazionale.

Il contesto di settore è caratterizzato dall'evoluzione di processi legislativi delle normative: la legge di stabilità n. 190 del 23.12.2014 ha avviato un processo di riorganizzazione delle società di proprietà degli Enti Locali, processo questo, che deve assumere come principio la tenuta dei servizi pubblici oggi garantiti anche attraverso il sistema societario e la continuità occupazionale e reddituale dei dipendenti delle società stesse. In applicazione di quanto contenuto nel provvedimento legislativo "Sbocca Italia", sembrano essere avviate le procedure di gara per l'assegnazione del servizio di distribuzione del Gas-Naturale nei 177 Ambiti Territoriali (ATEM) previsti dalle norme applicative in materia. Si propone di definire nel contesto del rinnovo contrattuale, un avviso comune di applicazione, per il personale censito così come previsto dalla norma sulla salvaguardia occupazionale del 2011, della disciplina sul mercato del lavoro precedente alla normativa recentemente approvata dal Parlamento.

Si richiede inoltre l'istituzione di un osservatorio paritetico sugli appalti al fine di determinare un monitoraggio delle prossime gare d'ambito nel settore del gas.

Le nuove norme che tendono ad accelerare il processo di riassetto dei servizi pubblici con la possibilità che facilitati la costituzione e un riassetto più ampio delle attività e dei contesti territoriali da parte delle multiutility, rappresentano un dato positivo per il rafforzamento del profilo e della capacità industriale che queste scelte possono determinare sulle imprese.

Un processo così importante e delicato, necessita contestualmente di una forte iniziativa sindacale sia sul versante confederale che di categoria ai diversi livelli, tesa a preservare il mantenimento del controllo pubblico nelle società di gestione, la salvaguardia e il reintegro del patrimonio idrico integrato, l'individuazione di forme di partecipazione alle scelte da parte di lavoratori e cittadini - la qualificazione del sistema relazionale attraverso la predisposizione di protocolli di relazioni sindacali - la definizione di protocolli sugli appalti - sviluppare l'occupazione definendo l'obbligo di applicazione dei Ccnl di riferimento e la definizione di clausole sociali che garantiscano le condizioni normative salariali e di tutela in caso di cambi di appalto.

RUOLO DEL CCNL

Il ruolo strategico dell'energia nell'economia nazionale, necessita di un governo integrato dei processi che coinvolgono i diversi settori energetici.

La costruzione di un contratto unico dell'industria energetica, scelta avviata nei precedenti contratti riscontra difficoltà di attuazione per gli atteggiamenti assunti dalle controparti datoriali. Obiettivo prioritario in questa fase è comunque il consolidamento degli attuali perimetri dei ccnl energia e petrolio e gas-acqua, perimetri che per ciascuno dei contratti devono essere considerati inscindibili, favorendo inoltre una graduale armonizzazione di istituti contrattuali (welfare contrattuale).

FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono che il contratto collettivo nazionale di lavoro debba essere riconfermato in quanto livello contrattuale che offre un quadro di tutele normative salariali a livello settoriale, rafforzando ruolo e materie delegate alla contrattazione decentrata, nell'ambito di linee guida definite a livello nazionale.

In particolare, si ritiene importante una diffusa contrattazione di 2° livello sulle materie legate agli orari, all'organizzazione del lavoro e ai sistemi di valorizzazione delle professionalità, alla prestazione lavorativa in stretto rapporto ai processi di evoluzione e cambiamento in atto nelle imprese, rafforzando il ruolo di contrattazione delle RSU.

DIRITTI DI PARTECIPAZIONE

In attuazione dell'Articolo 46 della Costituzione e agli Articoli 21-22 della Carta Sociale Europea, resa esecutiva dalla Legge 9 Febbraio 1999 n° 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, al fine di sviluppare un sistema di relazioni industriali articolato ai vari livelli, che favorisca processi di democrazia economica valorizzando la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori alle scelte di impresa. Si richiede:

- L'istituzione nei Protocolli di Relazione nelle aziende di pubblica utilità di un Consiglio di Partecipazione di indirizzo e controllo Costituito pariteticamente dalla Proprietà coadiuvati dall'Impresa e da una rappresentanza diretta dei lavoratori.

Al fine di formulare pareri vincolanti sulla:

- Relazione Previsionale Programmatica
- Approvazione del Bilancio Sociale

Deliberare mediante un confronto preventivo osservazioni, proposte, raccomandazioni sugli indirizzi societari inerenti

- Piano Industriale - Strategie di Sviluppo
- Budget Previsionale Annuale - Bilancio Consuntivo
- Bilancio Consultivo
- Le ristrutturazioni aziendali, processi di fusione e incorporazione, trasferimenti di rami di azienda - processi di privatizzazione

- L'organizzazione dei sistemi produttivi e del lavoro e decisioni che comportino conseguenze rilevanti sull'occupazione

I Protocolli di Relazioni definiranno articolazioni delle fasi di confronto, le tematiche in discussione, le relative titolarità, al fine di costruire un sistema di relazioni industriali integrato, ampliando e rafforzando le forme di partecipazione e di coinvolgimento dei delegati.

Il ruolo delle RSU è fondamentale per il governo dei processi aziendali e per la corretta gestione dei contratti di lavoro: è impegno di Filctem - Femca - Uiltec promuovere il rinnovo diffuso delle RSU, nel rispetto del Testo Unico sulla Rappresentanza definito da Confindustria - Cgil/Cisl/Uil in data 10 gennaio 2014 e da Confservizi - Cgil/Cisl/Uil in data 10 febbraio 2014.

TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

Nell'attuale contesto economico produttivo attraversato da situazioni di crisi, da processi di riorganizzazione aziendale e una condizione del mercato del lavoro con un tasso elevato di disoccupazione in particolare giovanile, la tutela e lo sviluppo di opportunità di occupazione rappresentano per le organizzazioni sindacali una priorità di intervento.

Vanno consolidati contrattualmente modelli di relazioni industriali e di iniziativa tesi da un lato al consolidamento delle nuove assunzioni e alla stabilizzazione dei lavoratori precari, dall'altra definire modalità di supporto e di sostegno al reddito a tutelare l'accesso volontario dei lavoratori più anziani alla pensione.

Particolare attenzione dovrà essere prestato alle opportunità di occupazione rivolte ai giovani attraverso progetti e percorsi definiti di alternanza studio-lavoro finalizzati all'ingresso nel mondo del lavoro in stretto rapporto con il mondo della scuola e delle università.

In tal senso il confronto sull'organizzazione del lavoro in azienda dovrà svilupparsi in modo da favorire il **ricambio generazionale**, garantendo affiancamento formativo e i diritti acquisiti dal personale anziano.

In caso di gara vanno garantiti i diritti acquisiti sia nel settore gas che in quello idrico.

ORARIO

Al fine di mantenere ed estendere l'occupazione nelle aziende del settore, un utile strumento potrà essere la sperimentazione di forme di flessibilità degli orari per essere utilizzata anche a fronte di particolari e specifiche situazioni e per esigenze derivanti da nuovi investimenti produttivi.

Andrà comunque rafforzato il ruolo delle RSU nella gestione in azienda del nastro orario annuo per governare attraverso la contrattazione, forme di flessibilità finalizzate al massimo utilizzo degli impianti.

Potranno essere inoltre previste possibili diverse articolazioni dell'orario e una sua eventuale riduzione, che oggetto di confronto tra le Parti, potrà rendersi necessaria per facilitare e sostenere la difesa dell'occupazione.

APPALTI

Nelle aziende del settore gas-acqua, vi sono numerose imprese di appalti che lavorano con continuità all'interno dei siti produttivi e sono organici all'organizzazione aziendale.

Al fine di determinare una struttura contrattuale inclusiva si richiede l'estensione dell'applicazione del CCNL, regolando diritti, tutele e comuni prerogative attraverso allegati con specifici appendici e separate tabelle salariali.

Nelle aziende del settore i processi di efficientamento hanno determinato la terziarizzazione di molte attività ricorrenti: da quelle a carattere industriale fino al rapporto con la clientela di massa. È quindi necessario, al riguardo, stabilire la non terziabilità delle attività atte a garantire la sicurezza dei cittadini, dei lavoratori e degli impianti.

Inoltre è necessario prevedere che a livello aziendale siano definiti appositi accordi che precisino: *le attività esclusive*, prerogativa unica dell'impresa, non differibili (esercizio, controllo degli impianti, analisi delle acque, pronto intervento e reperibilità inclusa);

le attività distintive, che devono garantire competenze e capacità di progettazione ed intervento sugli impianti, nonché di rapporto con la clientela per non dipendere esclusivamente dall'esterno;

le attività appaltabili, per le quali le gare d'appalto devono essere improntate non solo al rigoroso rispetto di leggi e contratti, ma orientate alla qualificazione delle imprese, del lavoro ed alla sicurezza, rifuggendo dal metodo unico del "massimo ribasso" che si è dimostrato foriero di scarsa qualità e tanti guai. In particolare deve essere posto il vincolo che l'appalto deve applicare procedure sulla sicurezza analoghe e testate con piena responsabilità della stazione appaltante, che dovrà inoltre tener conto, in via prioritaria, dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

In caso di ricorso all'appalto nell'ambito dei diritti di informazione previsti dal vigente Ccnl, le RSU unitamente alle OO.SS. dovranno essere preventivamente informate.

SALUTE AMBIENTE E SICUREZZA

Richiediamo che il concetto di sicurezza venga esteso alla tutela e al rispetto dell'impatto ambientale delle attività produttive del settore sul territorio e di costituire la nuova figura dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza e Ambiente (RLSA) così come già presenti in altri settori complementari. Richiediamo in questo contesto, che almeno una volta all'anno si effettui una conferenza delle RLSA e delle RSPP, organizzata congiuntamente dalle Parti firmatarie del contratto, per esaminare gli aspetti riguardanti il settore.

Bisogna sviluppare inoltre una fase intensa di formazione congiunta per le nuove figure di RLSA e i rispettivi RSPP incentrata sulla conoscenza e l'applicazione delle norme di indirizzo generali e delle migliori pratiche attuative. Di sviluppare una costante informazione ai lavoratori prevedendo la predisposizione e la diffusione di Manuali per i lavoratori sui contenuti del Ccnl relativamente a Sicurezza, Salute e Ambiente.

Occorre esaminare le modifiche che derivano dalla applicazione delle nuove norme presenti nella tematica dei "*Rischi di incidenti rilevanti*". Dal 1° giugno 2015 diventa operativa in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea la nuova Direttiva SEVESO 3 (2012/18/UE del 4 luglio 2012). Bisogna ridare ruolo e rilanciare gli strumenti specifici dell'*Osservatorio* relativi ai temi salute sicurezza e ambiente, e formazione.

Deve essere adeguatamente incrementata l'agibilità per gli RLSA.

LINEE GUIDA DELLA CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

L'articolo 9 del vigente CCNL nella contrattazione di 2° livello identifica esclusivamente il premio di risultato.

Pertanto lo stesso articolo sarà integrato con la richiesta della definizione di linee guida a sostegno della contrattazione di 2° livello tenendo conto di specifici rinvii quali:

- Regolamentazione dello Smart Working.
- Organizzazione del servizio di reperibilità.
- Eventuale identificazione di turni disagiati oltre quelli già previsti dalla normativa contrattuale all'art. 24.
- Indennità varie
- Gestione degli orari di lavoro attraverso le normative di legge anche in termini espansivi e di conciliazione tempi di vita-lavoro, professionalità, flessibilità organizzativa, fabbisogni formativi e delle problematiche connesse all'attività dei lavoratori più anziani.
- Definizione delle modalità economico normative del trattamento dei recuperi degli straordinari dei turnisti.
- Funzionamento circoli ricreativi aziendali.

Inoltre nelle fasi di riorganizzazione, ristrutturazione e crisi aziendale in sede aziendale si dovranno utilizzare in via prioritaria tutti gli strumenti contrattuali finalizzati alla soluzione dei problemi e delle ricadute, nonché il miglior utilizzo di quelli di legge al fine di garantire pari dignità e diritti a tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro, nonché affrontare le ricadute organizzative e professionali.

Infine proponiamo la costituzione di una banca dati sugli accordi di 2° livello da definire con le Associazioni datoriali.

RLSA IN AZIENDE A RETE

Vista la particolare difficoltà di espletare il ruolo di RLSA nelle aziende a rete si richiede da vere dei lavoratori-preposti al ruolo, che in stretto raccordo con RLSA garantiscano informazione e prevenzione.

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

L'impianto classificatorio, introdotto nel 2002, mostra ormai tutta la sua inadeguatezza e la necessità di una profonda rivisitazione e ridefinizione. Questo nel percorso già indicato nel rinnovo precedente, finalizzato alla definizione di un nuovo sistema capace di cogliere adeguatamente i cambiamenti e le trasformazioni che si sono succedute nel settore ed introduca, anche per questo contratto il riconoscimento, dell'apporto individuale della professionalità.

Tale nuovo sistema, anche al fine di cogliere compiutamente le modificate condizioni dell'organizzazione del lavoro, dovrà ridurre a 6 livelli di inquadramento rispetto agli attuali e coniugare l'individuazione di valori economici attribuiti all'apporto individuale.

Le RSU dovranno avere un ruolo attivo nella fase di determinazione dell'apprezzamento, delle individuazioni dei criteri oggettivi e nella fase della sua applicazione. Trattandosi di un nuovo modello classificatorio che presenta novità e complessità, sarà opportuno che il confronto inizi già nella fase di rinnovo del contratto e si concluda necessariamente entro il primo anno di

vigenza.

Va rilevato inoltre che nelle aziende del settore sempre più frequente è la concentrazione delle assunzioni riservate a figure di giovani laureati con elevato potenziale di sviluppo professionale che nel tempo si concretizza attraverso percorsi di carriera finalizzati all'acquisizione della categoria di quadro. Per questo va riservata una particolare attenzione a queste figure definendo progetti di formazione mirati e un incremento della relativa indennità.

REPERIBILITA' - TURNO - TRASFERTA - TRASFERIMENTI

Nelle aziende del settore i processi di efficientamento e razionalizzazione hanno determinato la terziarizzazione di attività ricorrenti comprese nel ciclo proprio industriale, è quindi necessario, a tal riguardo, stabilire la non appaltabilità delle attività atte a garantire la sicurezza dei cittadini, dei lavoratori e degli impianti.

E' inoltre necessario verificare la corretta applicazione della norma transitoria sulla reperibilità per garantire il mantenimento dei livelli economici realizzati in materia attraverso accordi aziendali.

Si rende necessario inoltre, ridefinire la norma atta a garantire requisiti e attribuzioni economiche a quei lavoratori che scendono dall'attività organizzata in turni.

Si richiede la definizione di una normativa unica di riferimento che disciplini i trattamenti di trasferta e l'aggiornamento dei trattamenti economici relativi.

Si richiede l'aggiornamento delle normative sui trasferimenti anche in riferimento ai mutati contesti di dimensionamento delle aziende.

Si richiede il mantenimento in quota proporzionale dell'indennità in caso di uscita dal turno, tenendo anche in considerazione casi particolari (malattie gravi del lavoratore o dei congiunti).

Dovrà essere rafforzato il concetto di esigibilità di quanto maturato nella contrattazione di 2° livello precedente all'ultimo rinnovo.

FORMAZIONE

In un contesto economico e produttivo sempre più caratterizzato dalla globalizzazione e dallo sviluppo di nuove tecnologie, la professionalizzazione assume una caratteristica così rilevante, tale da rendere le risorse umane un fattore produttivo determinante.

Questa riflessione ha determinato l'attribuzione di un valore strategico alla formazione sia per le imprese che per i lavoratori in tema di qualità del lavoro, di crescita professionale, di opportunità di occupabilità, prevenendo rischi di esclusione sociale.

In questo quadro, si ritiene necessario:

- Rilancio del ruolo della Commissione Nazionale paritetica, quale momento istituzionale di confronto per l'elaborazione di strategie e di indirizzi di formazione nel settore, promuovendo la diffusione di progetti e percorsi formativi condivisi, da sviluppare a livello decentrato.

- Valorizzazione della formazione congiunta per la condivisione degli scenari di riferimento e della scelta degli strumenti condivisi dalle Parti per affrontare il cambiamento.
- Rafforzamento dei progetti di riqualificazione personale, anche attraverso percorsi di formazione continua, quali strumenti atti a garantire la massima occupazione.
- Rafforzamento del legame tra formazione e valorizzazione delle professionalità in funzione della evoluzione del sistema classificatorio.
- Definizione di una soglia minima obbligatoria dedicata alla formazione di tutti i lavoratori su progetti condivisi.
- Costituzione di comitati paritetici a livello aziendale, a cui affidare le analisi del fabbisogno formativo, i programmi di formazione, le modalità attuative, rafforzando il ruolo di confronto delle RSU.
- Previsione dei piani formativi di apposite sessioni atte a diffondere la cultura e il rispetto di genere al fine di contrastare abusi e sopraffazioni in particolare nei confronti delle donne
- Richiesta l'istituzione del libretto individuale formativo con particolare riferimento alle esperienze formative in materia di salute, sicurezza e ambiente.

DIRITTI

FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono necessario, nell'ambito della Responsabilità Sociale dell'impresa, affrontare i temi inerenti la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, favorire forme di flessibilità organizzativa, promuovere politiche di genere.

In particolare si richiede:

- Riconferma del sistema vigente di tutele previste dal CCNL in materia di progressività e proporzionalità delle sanzioni, in coerenza con gli indirizzi del Codice Civile.
- Relativamente alle procedure di licenziamento collettivo, vanno garantite a tutti i nuovi assunti le disposizioni previste agli Articoli 4, 24, 5 della Legge 223/91 e comunque in essere al 31.12.2014
- Controllo a distanza: l'utilizzo di strumenti di possibile controllo a distanza dei lavoratori (telefoni, tablet, computer) necessari per la propria prestazione lavorativa, deve essere preventivamente oggetto di confronto con le RSU e oggetto di norma nei codici disciplinari nei CCNL.
- Demansionamento: il possibile ricorso al demansionamento di singoli lavoratori, giustificato da oggettive motivazioni riorganizzative, deve essere oggetto di preventivo confronto con le RSU coinvolte e in tale ambito si possono valutare le soluzioni alternative al provvedimento e le modalità attuative dello stesso.
- Estendere il diritto di assistenza legale e la copertura delle eventuali spese, oggi garantito ai soli Quadri, a tutti quei lavoratori che assumono nell'esercizio delle funzioni

professionali, particolari responsabilità di carattere civile, penale e amministrativo.

Richiesta di pagamento a carico dell'azienda dei periti di parte.

- Part-time: prevedere una facilitazione normativa che consenta l'effettivo ricorso al lavoro part-time da parte delle lavoratrici e dei lavoratori in ciascuna azienda, coinvolgendo nel confronto le RSU al fine di concordare criteri di priorità nell'accesso e nelle modalità di svolgimento a tutela di particolari categorie sociali.
- Congedo per paternità: due giorni in più di permesso retribuito.
- Congedo parentale: modalità di fruizione su base oraria e possibile cumulabilità con riposi per allattamento e con permessi frazionati in caso di figli con handicap grave.

Richiesta di fruizione su base oraria per i permessi ex legge 104.

- In caso di ricovero del figlio fino a tre anni di età richiesta di permessi retribuiti al 30% per un massimo di 30 giorni; si prevede l'estensione di questa modalità anche in caso di grave malattie dei parenti di 1° grado.
- Prevedere il frazionamento per l'utilizzo dei congedi per le donne vittime di violenza.
- Congedo matrimoniale esteso alle unioni civili riconosciute dalle leggi e alle coppie non eterosessuali sposate all'estero in rapporto comunque all'evoluzione legislativa in materia.
- Possibilità della fruizione delle ferie ad ore in casi documentabili di assistenza.
- Informazione e divulgazione dei diritti e della loro applicazione in favore dei lavoratori diversamente abili.
- Possibilità di anticipo flessibile del TFR accantonato in azienda per casi di particolare esigenze socio-assistenziali documentabili.

WELFARE

Gli strumenti di welfare rappresentano un'esperienza importante di contrattazione per la categoria e un riferimento di forte tutela dei lavoratori.

I fondi complementari presenti nel settore assolvono proficuamente alla necessità di integrare il sistema pensionistico pubblico in un contesto normativo di regime contributivo per tutti i dipendenti.

Alla luce dell'avvio delle gare per l'assegnazione della gestione per la distribuzione del servizio del gas a rete (ATEM), si rende necessario e non più rinviabile riprendere il confronto con i ministeri competenti al fine di determinare la certezza della previdenza per i lavoratori del settore attraverso il superamento della legge istitutiva "Fondo Gas" e il mantenimento dei trattamenti previdenziali in seno all'Inpdap.

Al fine di favorire la costituzione di un solido rappresentativo strumento di previdenza complementare, si ritiene utile avviare il dibattito con le Fonti Istitutive sulla possibile

unificazione dei fondi dell'intera filiera energetica ed aumentando il contributo a carico delle imprese.

Per il Fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fasie), che assolve positivamente al compito di sostenere la spesa sanitaria dei lavoratori, si richiede di aumentare il contributo a carico dell'azienda, dando certezze e stabilità al Fondo e migliorare il sistema delle prestazioni sanitarie erogate, equiparando ad analoghi trattamenti tutti i lavoratori del settore.

Prevedere, su base volontaria, di destinare ai fondi complementari il TFR accantonato in azienda.

QUADRI

Incremento dell'indennità del livello quadri e definizione di modalità certe per la remunerazione dell'attività oltre l'orario contrattuale per i livelli 7° e 8° .

SALARIO

FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono necessario perseguire in questa nuova fase economica, politiche salariali che possano favorire espansione della domanda interna, contrastare le pressioni deflative sull'economia nazionale, attivare nella contrattazione decentrata, in relazione alle strategie di sviluppo, di innovazione, di recupero di produttività del sistema delle imprese, scelte legate ad obiettivi condivisi, realizzando una redistribuzione dei risultati economici raggiunti.

FILCTEM - FEMCA - UILTEC ritengono importante perseguire la tutela del reddito dei lavoratori: il rinnovo del contratto nazionale deve garantire, tenuto conto degli andamenti economici, la difesa del potere d'acquisto dei salari attraverso l'incremento dei minimi contrattuali, migliorare il welfare contrattuale e le prestazioni lavorative.

Si richiede un incremento salariale complessivo per un valore di euro 128 nel triennio 2016-2018.

Roma, 2 ottobre 2015