



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL GAS-ACQUA

Roma, 16 settembre 2009





PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL SETTORE GAS - ACQUA

Scadenza 31.12.2009

PREMESSA

Alla luce della recessione economica mondiale innescata dalla crisi finanziaria insorta nel continente americano e via via diffusasi a livello globale, Italia compresa, la UILCEM ritiene indispensabile avviare con il rinnovo contrattuale una discussione utile a riprogettare le linee guida del modello di sviluppo e di distribuzione del benessere.

Riformulare l'equazione dello sviluppo, della crescita, del welfare della nostra società per la Uilcem rappresenta la sfida da affrontare in questa attuale fase. Fase segnata dalla crisi della domanda, dall'eccesso di offerta e dallo scadimento dei diritti. A partire dagli attuali rinnovi contrattuali settoriali la UILCEM opererà affinché il dibattito e il confronto negoziale sia orientato a perseguire il miglioramento delle condizioni materiali dei lavoratori pur in un contesto difficile.

Nello specifico il Settore Gas-Acqua è ancora fortemente interessato da processi di grandi cambiamenti societari e riorganizzativi delle aziende che si riposizionano secondo i cambiamenti del mercato, ma anche per ottemperare alle continue delibere dell'AEEG.

Il momento è complicato dall'assenza di una strategia politica idonea a salvaguardare il servizio e soprattutto le reti costruite durante la grande fase di metanizzazione del paese, benché la liberalizzazione del mercato del Gas sia in vigore dal 2007.

La confusione normativa, creata anche con l'ex art. 23 bis comma 3 DL n 112- 08 e le bozze dei suoi regolamenti d'attuazione, ha indotto instabilità nelle aziende, riposizionamenti e difficili passaggi di mano di pacchetti azionari, il tutto senza alcun ritorno positivo né per i lavoratori, né per le Imprese e per i cittadini in termini di riduzione delle tariffe e certezza dei servizi.

Nel settore idrico, mentre la riforma avviata dalla Legge Galli n. 36/94 non è stata ancora completamente applicata, spesso l'individuazione di particolari soggetti gestori, le gare dei comuni per fare cassa, ha accentuato il dibattito che si sviluppa nel paese sulla privatizzazione dell'acqua e della sua distribuzione, ha posto e pone seri problemi etici e ambientali.

In questo contesto indefinito, molte aziende del gas e dell'acqua stanno privilegiato un ritorno finanziario immediato dei dividendi per gli azionisti, a scapito di investimenti, basati su una lungimirante politica industriale e per il miglioramento del servizio alle famiglie e alle imprese utilizzatrici.

L'occupazione diretta nel Settore è diminuita significativamente, e continua a diminuire. Le imprese, ricorrono all'istituto della mobilità per ammortizzare inefficienze industriali e manageriali. Inoltre consistenti quote di attività nel settore gas sono date a terzi in appalto, depauperando di fatto la professionalità oggi esistente.

Prassi, questa, che la UILCEM ha contrastato e contrasterà, convinta che solo la stabilità e la valorizzazione del lavoro, delle esperienze, dei saperi e delle professionalità possono garantire una adeguata qualità dei servizi ed un altrettanto adeguato livello di sicurezza sul lavoro.

Come UILCEM, per rilanciare il comparto del gas e dell'acqua rivendichiamo un governo partecipato e condiviso del sistema, per assicurare al Paese sicurezza degli approvvigionamenti, diversificazione dei sistemi di trasporto e di stoccaggio, (gasdotti e rigassificatori) al fine di stimolare investimenti infrastrutturali, ricerca e innovazione, che permettano anche l'abbassamento dei prezzi finali e l'espansione della base occupazionale.

Si richiede:

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Si richiede l'estensione anche alle ditte in appalto del contratto gas-acqua.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Si rivendica un concreto rafforzamento dell'Osservatorio di Settore, implementandone le competenze anche con il compito di verifica della corretta applicazione del CCNL.

Vanno rese immediatamente operative le Commissioni Paritetiche di Settore ancora non attivate o decadute affinché diventino sedi partecipative, nelle quali le parti possano confrontarsi e proporre soluzioni sui principali temi del Settore.

Si richiede di istituire il seggio di sorveglianza nelle imprese dove la dimensione della stessa lo consente.

Affissione comunicati – Stampa sindacale

Con l'introduzione sempre più diffusa nelle aziende di sistemi tecnologici per la comunicazione e l'informazione, occorre garantire l'accesso ad intranet, internet e Web tv per le materie di carattere sindacale e di lavoro, con la stessa funzione delle bacheche garantite dalla legge 300.

Diritti Sindacali

Si richiede di elevare a 6 le ore annue che possono essere indette anche dalle OO.SS. singolarmente o disgiuntamente utilizzabili 2 ore per organizzazione confederale dove presenti.

Clausola sociale

Visti i processi di cambiamento di gestioni delle reti, che nei prossimi anni si prevedono ancor più caotici, si ritiene sempre più pressante la necessità di introdurre contrattualmente una vera clausola sociale che il 23 bis non ha recepito, né si prevede che sia recepita nei regolamenti attuativi.

APPALTI

Si rivendica l'impegno delle controparti a mantenere e a gestire direttamente le attività proprie del ciclo produttivo gas, idrico e teleriscaldamento ad attivare specifici momenti di trattativa sindacale per approfondire e definire le attività produttive destinate ad essere gestite dalle aziende gas/acqua stesse.

Inoltre si rivendica l'impegno delle aziende ad attivare confronti preventivi con le OO.SS. finalizzati a definire le attività concesse a terzi riguardanti tutto ciò non compreso nella normale organizzazione del lavoro, alle quali comunque va applicato il contratto unico di settore.

Si ritiene necessario inserire nella nuova normativa contrattuale un apposito articolato che vieta alle aziende la concessione di lavoro in appalto che può dare luogo a trasferimenti collettivi d'organico, riduzione generalizzate di personale, e/o risoluzioni anticipate dei rapporti di lavoro. Fermo restando che alle aziende compete svolgere, con personale proprio, le attività distintive ed esclusive (quali ad esempio la reperibilità) qualora si verificassero le necessità aziendali di terziarizzare parti d'attività di supporto al ciclo produttivo gas acqua e teleriscaldamento, si rivendica il confronto preventivo a livello aziendale anche al fine di verificare che venga applicato applicare ai lavoratori di tale attività il contratto unico di settore.

Occorre una maggiore trasparenza ed esigibilità delle norme in materia di sicurezza che sono applicate alle aziende terze all'interno delle industrie del settore.

Si richiede l'estensione della formazione agli RLS che operano nelle ditte in appalto

MERCATO DEL LAVORO

Si richiede il monitoraggio di tutte le forme contrattuali esistenti nel settore, al fine di una loro riconduzione a norma contrattuale e/o a prassi concordate.

Vanno introdotte delle norme per stabilizzare l'occupazione verso il contratto a tempo indeterminato, partendo dagli accordi realizzati nelle Aziende di settore.

TELELAVORO

Si richiede che le tutele previste per il telelavoro si applichino anche nel caso d'introduzione di nuove tecnologie per il lavoro con attrezzature "mobili" e/o partenza da casa, tipologia di lavoro che le aziende stanno introducendo o hanno già introdotto.

Si richiedono accordi specifici per salvaguardare il rispetto della legge 300 e della privacy del lavoratore, con la possibilità controllata d'accesso alle banche dati anche delle strutture sindacali.

CLASSIFICAZIONE, MOBILITA'

L'evoluzione che si è determinata nel settore nella vigenza contrattuale con ulteriori accorpamenti ed evoluzioni societarie, rende necessario una rivisitazione dell'attuale sistema classificatorio coerente con la complessità delle professionalità presenti nelle aziende del settore.

A tal fine si richiede di recepire le modifiche condivise nella commissione paritetica nazionale istituita ai sensi del punto 4) art. 18 del precedente CCNL (rapporto conclusivo della commissione classificazioni del 27-11-2008).

Nello specifico vanno recepiti ed applicati integralmente:

- i 20 nuovi profili aggiuntivi ai 30 esistenti;
- i 6 profili esistenti integrati e/o ridenominati.

Si richiede di superare ed eliminare l'attuale profilo del *capo squadra distribuzione lavori rete* al 3° livello (dichiarazione a verbale delle OOSS del rapporto conclusivo della commissione classificazioni del 27-11-2008).

Si richiede di riformulare la declaratoria dell'attuale profilo del *capo squadra esperto distribuzione/lavori di rete* al livello 4° (dichiarazione a verbale delle OOSS del rapporto conclusivo della commissione classificazioni del 27-11-2008).

Si richiede, per il personale assunto al 1° livello, il passaggio al 2° livello trascorso un anno dall'assunzione.

WELFARE E BILATERALITA' - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Formazione

Si rilancia l'importanza della formazione, sia continua che programmata, per prevenire l'obsolescenza delle competenze quale strumento prioritario per sostenere l'occupazione di

tutti i lavoratori, della competitività e dello sviluppo delle imprese, anche nei profondi processi di ristrutturazioni aziendali a cui le aziende stanno andando incontro.

Si richiede:

- la garanzia della formazione per le donne, in special modo al rientro dalla maternità;
- il consolidamento dell'informazione e del confronto anche preventivo a livello aziendale/territoriale sui programmi formativi annuali o pluriennali;
- il rafforzamento del legame tra formazione e valorizzazione delle professionalità, in funzione dell'evoluzione degli inquadramenti;
- il riconoscimento alle lavoratrici e lavoratori studenti, dell'utilizzo del part-time e di orari di lavoro particolari, volti ad agevolare la frequentazione dei corsi.

Le grandi aziende nazionali ed ex municipalizzate del settore, si sono sempre distinte per un elevato sistema solidaristico di *Previdenza Complementare, Assistenza Sanitaria Integrativa e Attività Culturali, Ricreative e Sportive*.

Si richiede di istituire Istituti Sociali di Settore, in grado di offrire migliori garanzie, trattamenti e prestazioni estese a tutti i lavoratori del settore anche di imprese piccole o multinazionali (l'unificazione dei trattamenti potrà essere raggiunta anche con gradualità da apposita Commissione Welfare e Bilateralità Nazionale).

Previdenza Complementare

Si richiede di individuare un percorso certo che porti alla costituzione di un fondo di settore, partendo dai fondi esistenti coerentemente con quanto proposto in passato nel settore elettrico unificando Fopen e Pegaso.

Si richiede l'incremento della quota contributiva a carico delle imprese.

Si richiede inoltre la modifica dello statuto dei fondi di previdenza complementare di categoria, al fine di consentire la creazione di una posizione previdenziale a favore dei figli dei dipendenti.

Si richiede che a livello nazionale si faccia una verifica delle situazioni pendenti, di esclusione o perdita dei contributi al Fondo Gas diverse da provincia a provincia, con apposito programma da svilupparsi dalla Commissione Nazionale "Welfare e Bilateralità".

Assistenza Sanitaria integrativa

Si richiede l'effettiva attuazione della Commissione paritetica prevista dall'allegato 1 al contratto mai costituita.

Nel frattempo si richiede l'estensione al settore gas-acqua dei fondi sanitari delle società che operano nel gas e hanno già forme d'assistenza sanitaria per altri settori o soluzioni transitorie tipo convenzioni con strutture sanitarie locali o aziendali.

Tempo Libero

Attività ricreative, culturali

Si richiede che si dia un impulso serio alla diffusione delle attività ricreative e culturali anche se la sua trattazione è stata rinviata a livello aziendale.

Azioni Sociali

Adeguamento alle nuove emergenze sociali e valorizzazione del "volontariato sociale".

Nelle regioni o province dove è previsto il V.V.F Volontario si richiede che le aziende prevedano accordi locali per permettere di svolgere tale attività con la concessione di permessi.

SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE

Trasformare i RLS in RLSA adeguando la normativa e il contratto.

Il numero dei RLSA, eletti all'interno della RSU, sarà rapportato all'organico delle strutture organizzative aziendali (aumentando da 1 a 2 gli RLSA per le aziende con organici da 16 a 100 dipendenti).

Si richiede l'incremento del monte ore annuo dedicato ai RLSA, oltre a quello già previsto per la RSU.

Si richiede la progettazione e realizzazione in forma congiunta dei corsi di formazione obbligatori per gli RLSA a tutti i livelli.

Si richiede un adeguamento della normativa introducendo la pratica della bilateralità nelle attività concernenti le modalità di selezione delle Società appaltatrici, anche con l'istituzione di un albo certificato delle imprese che fanno formazione per la sicurezza (e introducendo il principio dell'esclusione in caso d'incidenti ripetuti e/o gravi).

Si richiede l'applicazione normativa del libretto formativo quale strumento di certificazione delle attività svolte dal lavoratore sia a fini statistici che professionali individuali.

In base ai risultati dell'indagine effettuata dall'Osservatorio Nazionale sulla Salute, Sicurezza e Ambiente si richiede l'aggiornamento dell'art. 22

Nel protocollo sulle azioni sociali alla voce tossicodipendenza va fatto riferimento a quanto contenuto nel testo unico.

Si richiede che nell'ambito dell'osservatorio vengano scritte delle linee guida nazionali, per avere un uguale trattamento su base nazionale visto che la normativa è di competenza regionale, e non tutte le regioni hanno emanato linee guida.

ORARIO DI LAVORO

Al fine di definire una disciplina unica per tutti i lavoratori del settore che recepisca anche le recenti normative in materia, si richiede:

- che la durata contrattuale dell'orario di lavoro venga fissata a 38 ore settimanali medie per tutti i lavoratori;
- che per tutte le modifiche dell'orario previste nell'articolo 23 occorre sostituire l'esame congiunto con il confronto negoziale finalizzato alla realizzazione di accordi;
- che la modifica della norma contrattuale riferita alle variazioni temporanee dell'orario giornaliero di lavoro, prolungando il preavviso ai lavoratori interessati ad almeno 3 giorni e specificando che tali variazioni dovranno essere temporanee, non preventivabili, non ripetitive e non continuative;
- che nel caso in cui esigenze organizzative prevedono l'introduzione di orario di lavoro notturno, lo stesso dovrà essere preceduto da un confronto negoziale.

Lavoro in turno

Occorre inserire le modalità di confronto per la definizione degli orari e delle articolazioni dei turni, si richiede il confronto negoziale.

Si richiede un impegno serio delle aziende per giungere ad una vera armonizzazione e che il lavoro in turno venga rivisto solo in presenza di una riformulazione condivisa che non penalizzi i lavoratori.

Rendere rapidamente operativa la fuoriuscita dal turno, introducendo la possibilità di preavviso sei mesi prima della maturazione al diritto.

Si richiede l'incremento della maggiorazione del lavoro svolto in giorno feriale diurno.

Servizio di reperibilità

La commissione paritetica nazionale non ha trovato un punto di possibile caduta comune.

Si rivendica la realizzazione di un apposito articolo contrattuale che colga le mutate esigenze del settore superando la frammentazione dei contratti precedenti che disciplini la materia negli aspetti normativi, organizzativi ed economici.

Si richiede, nel frattempo, l'adeguamento economico della indennità che colga le mutate condizioni in cui viene svolta.

Paga oraria

Si richiede di equiparare la modalità di calcolo della paga oraria per le festività con quella delle trattenute per scioperi.

Ferie

Va sancito il diritto del lavoratore a fruire effettivamente di almeno due settimane di ferie consecutive, anche nel periodo da lui richiesto.

Trattamento di Trasferta

Si richiede la definizione di una normativa unica adeguata nei trattamenti che riconosca un ruolo contrattuale ed applicativo per le RSU.

Tale normativa deve prevedere:

- un'adeguata indennità di trasferta, da calcolarsi in % sulla retribuzione individuale;
- il rimborso di tutte le spese effettivamente sostenute nell'ambito dell'attività di trasferta ivi compreso il riconoscimento del tempo di viaggio secondo la fattispecie prevista dall'articolo 23 del CCNL sull'orario di lavoro;
- in luogo del rimborso a piè di lista, la possibilità di contrattare al livello aziendale un importo giornaliero forfettizzato;
 - l'obbligo per le aziende di comunicare la richiesta di prestazioni in trasferta con un congruo preavviso;
- la definizione di una specifica disciplina che regolamenti le prestazioni di lavoro effettuate all'estero.

Si richiede un aumento consistente dell'indennità sostitutiva applicata dalle aziende che non riconoscono il diritto al pasto ai dipendenti per incentivare l'estensione del pasto a tutti i dipendenti del settore.

Assenze, permessi

Si richiede la concessione di permessi retribuiti in caso di nascita figli.

MENSILITÀ AGGIUNTIVE

Si richiede l'abolizione della deroga per le aziende Federutility ed Anfida dell'esclusione della tredicesima dal calcolo del TFR.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Visto il momento particolare dell'andamento dei redditi familiari, si richiede l'ampliamento dei motivi di erogazione dell'anticipazione senza una comprovata motivazione, con una misura del 30%.

Adeguare la normativa per permettere di usufruire, anche più di una volta, dell'anticipazione come previsto dalla legge.

TRASFERIMENTO

Le modifiche organizzative, scaturite dai processi d'aggregazione e di fusione delle aziende, hanno prodotto un forte ricorso al trasferimento di un numero crescente di lavoratori.

Si richiede, pertanto, il miglioramento complessivo della disciplina eliminando il vincolo previsto nel CCNL rappresentato dal cambio di domicilio e riducendo la distanza minima di spostamento, attualmente fissata in 50 Km, a 30 Km.

Per meglio rispondere alle esigenze rappresentate in società/gruppi dallo specifico interesse territoriale, le modalità applicative verranno demandate alle OO.SS. territoriali e alle RSU competenti.

QUADRI

Si richiede un sostanziale incremento e rivisitazione dell'indennità di funzione.

TUTELA DEL BILANCIO FAMILIARE

La crisi finanziaria cumulatasi alla crisi industriale comporta per i lavoratori dipendenti un doppio motivo di sofferenza, accanto a quello del reddito e della stabilità del posto di lavoro: un bilancio economico familiare deficitario e un aggravarsi del volume dei debiti contratti per investimenti (abitazione, trasporti, istruzione, beni di consumo durevoli).

La UILCEM ha quindi rilevato l'esistenza di un fenomeno diffuso di sovraindebitamento familiare, espressione che indica una condizione di squilibrio tra entrate correnti e spese correnti della famiglia tale che non può essere recuperato con i metodi tradizionali (contrazione delle spese per consumi, alienazione di parti del patrimonio familiare, ristrutturazione dei mutui verso il lungo termine).

Tale problema aveva avuto una enunciazione – tuttavia puramente retorica e senza misure concrete – agli inizi dell'attuale Legislatura, per le famiglie indebitate a lunga scadenza (ma nulla di concreto è stato fatto).

La UILCEM si propone di rilanciare il tema raccogliendo le attese dei lavoratori del comparto che hanno rappresentato al sindacato tutto il loro disagio e chiede di istituire un fondo di garanzia e un fondo per contributi una tantum finalizzati al ripianamento dei debiti familiari e all'accesso ad altre provvidenze oggi poco utilizzate (a esempio il fondo di prevenzione dell'usura ex art. 15 della legge 108 del 1996).

La UILCEM intende avviare un tavolo di negoziazione con le parti datoriali, finalizzato alla implementazione di misure e strumenti tecnici che in altre esperienze (ad esempio le 26 Fondazioni antiusura operanti in Italia) si sono rivelate efficaci.

PARI OPPORTUNITA'

Alla luce della situazione economica è necessario tener conto dell'alto tasso di disoccupazione femminile, nonostante se ne registri l'aumento nei lavori precari e atipici.

In questo quadro le ristrutturazioni che andranno ad incidere sulla realtà lavorativa, saranno caratterizzate anche da una particolare ripercussione sulla forza lavoro femminile e gli esuberanti più consistenti si evidenzieranno prevalentemente tra le lavoratrici

che per le precarie condizioni dei tempi e orari di lavoro saranno costrette ad uscire dall'ambito lavorativo.

Si richiede che nella negoziazione delle ristrutturazioni si pongano obiettivi e si adottino strumenti capaci di mantenere i diritti economici e normativi ai lavoratori e alle lavoratrici e assicurare un equilibrio complessivo che distribuisca anche tra i generi, gli oneri delle ristrutturazioni.

Si richiede che tra le materie oggetto della contrattazione si dia priorità a quelle che attivino il miglioramento della qualità della vita garantendo i diritti fondamentali del lavoro quali la formazione, in special modo di rientro dalla maternità, le politiche dei servizi alla persona, le politiche d'attuazione dei tempi e orari come poi previsti ma non adempiuti dalle leggi 125 L.53 e T.U. 151.

Si richiedono procedure che garantiscano l'attuazione e la verifica degli accordi prevedendo, tra l'altro, sessioni dedicate alle pari opportunità avvalendosi anche del monitoraggio di un Osservatorio opportunamente costituito che verifichi in ottica di genere le assunzioni, che definisca che i criteri di produttività tengano conto del lavoro femminile, che valuti la flessibilità condivisa dell'orario di lavoro padre/madre e che quindi permetta alle donne di conciliare i tempi di lavoro, di vita e di cura e che verifichi i passaggi di carriera contrastando altresì i differenziali retributivi uomo-donna e che garantisca pari opportunità d'accesso ai posti apicali di responsabilità.

L'art. 51 va aggiornato sulla base della legislazione italiana ed europea in particolare su:

- decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000 relativa al programma concernente la strategia comunitaria in materia di parità tra donne e uomini;
- comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo in merito di non discriminazione e pari opportunità del 2 luglio 2008;
- Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007 che ha inserito come "VALORE" la parità tra donne e uomini;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna: riordino delle norme esistenti in Italia sulle pari opportunità.

Si richiede l'operatività della Commissione Paritetica Nazionale, di fatto mai decollata, prevedendo a breve la nomina dei membri.

Nella nota a verbale in merito alla tutela della dignità degli uomini e delle donne sul posto di lavoro va inserito il riferimento alla nuova legge sullo stalking e sulle molestie sessuali.

DIRITTO DI SCIOPERO

Visto il combinato disposto delle leggi n. 146/90 e n. 83/2000, si rivendica la realizzazione di un'apposita normativa contrattuale finalizzata a garantire il corretto esercizio del diritto costituzionale di sciopero, definendo i criteri dei servizi minimi essenziali necessari a garantire la sicurezza degli impianti gas e acqua e la continuità del servizio stesso, demandando al 2° livello di contrattazione la sua definizione ed applicazione. La UILCEM conferma, inoltre, la propria disponibilità a prevedere norme di autoregolamentazione del diritto di sciopero.

COSTI DI RINNOVO

Attivazione quota di solidarietà per tutti i lavoratori non iscritti per costi del rinnovo del CCNL di settore.

SALARIO (triennio gennaio 2010/gennaio 2013).

La difficile congiuntura economica che sta attraversando l'Italia, l'assenza di un'adeguata politica dei redditi a favore del lavoro dipendente, contestuale al consistente aumento dei prezzi al consumo, hanno determinato, anche per i Lavoratori del Gas e dell'Acqua, una sensibile perdita del potere d'acquisto dei salari. Le Aziende del settore gas hanno invece ottenuto ottime performance e garantito ai propri azionisti cospicui dividendi.

In quest'ambito, il Contratto di Settore rappresenta uno strumento insostituibile per rispondere ad un'esigenza primaria dei Lavoratori.

Pertanto, nel quadro complessivo dei rinnovi contrattuali, la richiesta economica sarà determinata dalla redistribuzione della ricchezza complessivamente realizzata nel comparto - ottenuta anche per mezzo dei rilevanti processi d'efficientamento già attuati e ancora in attuazione, ma non riconducibile al salario di risultato aziendale.

In sede di rinnovo del CCNL andrà definita la base retributiva su cui applicare l'IPCA, come previsto dall'Accordo del 22 gennaio e 15 aprile 2009.

La definizione della base retributiva su cui applicare i parametri per la definizione dell'incremento economico-salariale dovrà tenere conto di tutti gli indicatori economici previsti in cifra fissa definiti dalla contrattazione scaduta e dall'ammodernamento degli stessi in corso di rinnovo.

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Inoltre come previsto dagli Accordi del 22 gennaio e del 15 aprile 2009 va garantita la piena attuazione della contrattazione di II livello.