



# PIATTAFORMA CONTRATTUALE DEL SETTORE GAS - ACQUA

## **Premessa**

Il rinnovo del contratto gas acqua si colloca all'interno di una perdurante crisi economica e produttiva del Paese, le cui ragioni vanno ricercate, oltre che nel contesto internazionale, anche nell'assenza di politiche industriali volte allo sviluppo; anche il Governo Tecnico succeduto al Governo Berlusconi è intervenuto solo sul versante del risanamento finanziario, attraverso il taglio delle spese e l'aumento dell'imposizione fiscale sia diretta che indiretta.

Le scelte del Governo Monti sono caratterizzate da tagli pesanti al sistema pensionistico e assistenziale, e dall'aumento della pressione fiscale soprattutto sul lavoro dipendente e sui consumi, con conseguenze che, se da una parte hanno determinato un miglioramento temporaneo dell'immagine del Paese sui mercati internazionali, dall'altra hanno determinato una impennata dell'inflazione, mentre ogni significativo intervento finalizzato alla ripresa produttiva è stato rinviato a un momento successivo.

Anche il decreto sulle liberalizzazioni già trasformato in legge non presenta misure efficaci per il rilancio produttivo.

## **Il metano**

L'utilizzo del metano si è fortemente sviluppato nel Paese, sostituendo l'olio combustibile per la produzione di energia elettrica, nei consumi industriali e civili. Nel medio lungo termine nel nostro Paese il suo utilizzo è previsto in costante crescita, ciò nonostante le stime a breve sono state riviste al ribasso, mentre è in crescita la produzione di energia da fonti rinnovabili.

La crisi non ha mancato di far sentire i suoi effetti nel triennio trascorso, che contro ogni previsione ha visto la contrazione del consumo di metano, che è sceso nel 2011, a 77 Mld di Mc, valore corrispondente a quello dei primi anni 2000. Non v'è però dubbio che alla ripresa economico/produttiva dovrà corrispondere una ripresa dei consumi di gas naturale.

Il recente provvedimento legislativo sulle liberalizzazioni prevede di realizzare l'indipendenza della rete di trasporto del gas dall'Eni.

Siamo però contrari ad una liberalizzazione finalizzata "a far cassa" o che preveda la vendita di Italgas o di Stogit.

Riteniamo opportuno che il Governo in merito agli approvvigionamenti attui una programmazione che crei il giusto e vantaggioso bilanciamento fra i contratti internazionali take or pay detenuti da Eni che determinano certezze per la fornitura di lunga durata ma a prezzi costanti, e l'utilizzo del mercato spot, che può sfruttare e scontare prezzi più bassi, ma che richiede la costruzione di un certo numero di rigassificatori.

Va fatta chiarezza, in primo luogo su quale percentuale di fabbisogno si ritiene utile far passare per i rigassificatori, e conseguentemente esprimersi per la dimensione, la tipologia, lo sfruttamento della catena del freddo. Una volta definito dove e come, se tutta l'operazione deve risultare credibile, bisogna che il Governo crei le condizioni per evitare altri casi Brindisi.

Nel 2011, con l'approvazione di alcuni decreti strutturali, l'assetto normativo del comparto della distribuzione del gas naturale ha raggiunto la necessaria stabilità, che comporta e definisce un quadro di riferimento chiaro e definirà le prospettive a medio lungo termine, completando dopo 11 anni il processo di riforma previsto dal Decreto Letta (Dlgs 164/2000).

Con l'identificazione dei 177 Ambiti Territoriali, stabiliti i livelli di salvaguardia occupazionale con il rapporto "1 addetto/1.500 pdr" e individuati i criteri di gara, si è definito un sistema stabile di confronto per le Parti Sociali: contesto territoriale certo, quadro degli investimenti da programmare sulle reti, stabilità occupazionale e modelli organizzativi uniformi.

Al completamento delle gare previsto dal decreto entro i prossimi 42 mesi e con la possibile approvazione di una riforma dei servizi pubblici locali, potrebbero essere ridisegnati gli attuali assetti societari, il numero e la dimensione delle aziende di distribuzione del gas; questa prospettiva dovrà essere accompagnata da un costante confronto a livello istituzionale locale e centrale (Enti Locali e Ministero dello Sviluppo Economico) e con l'Autorità regolatrice.

Inoltre andrà riaperta sempre ai livelli precedentemente citati una riflessione congiunta su un nuovo modello partecipativo e di coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle imprese.

Nell'area del mercato del gas naturale, il processo di liberalizzazione previsto dalla riforma Letta non ha prodotto risultati significativi sul piano dei benefici per i consumatori e per lo sviluppo occupazionale; i nuovi operatori autorizzati dal Ministero dello Sviluppo Economico non hanno dimostrato capacità organizzative e di conoscenza del mercato, sfuggendo spesso tra l'altro all'area contrattuale del settore o del comparto energia ed ai sistemi di relazioni sindacali previsti.

Anche l'attuale momento di recessione economica ha poi determinato condizioni statiche nelle aziende primarie che controllano il mercato energetico.

Inoltre l'incapacità o la non propensione ad una gestione integrata e diversificata dell'offerta energetica, un'organizzazione del lavoro e dei servizi al cliente incapace di cogliere le specificità del mercato del gas naturale e spesso troppo legata alla

sola rete territoriale gestita da terzi e non direttamente dalle aziende, sta creando condizioni di incertezza e di instabilità tra i consumatori.

E' un processo importante che richiede investimenti per il potenziamento della rete, per nuove fasi di interconnessione, per lo sviluppo del telecontrollo e dell'automazione, e che richiede un percorso di qualificazione del personale delle aziende di distribuzione troppo spesso viene sottovalutato; così come sono necessari ulteriori investimenti nella sicurezza, nel presidio del territorio, nella tempistica e nella qualificazione del pronto intervento, così come nella ricerca preventiva delle dispersioni nel territorio.

E' necessaria una nuova attenzione alla politica delle esternalizzazioni che ha portato ad una fuoriuscita dal contratto di attività core, e al trasferimento del rischio dal lavoro tutelato a quello meno tutelato degli appalti.

## **Il settore idrico**

A seguito dell'esito referendario che ha abrogato sia le norme della legge Ronchi finalizzate alla privatizzazione forzata dei servizi pubblici locali compreso quello idrico, sia quelle che prevedevano la remunerazione del capitale investito, il settore idrico si presenta con un sostanziale vuoto normativo.

L'assegnazione del compito alla nuova Autorità di Vigilanza di definire il nuovo metodo tariffario secondo lo stesso metodo già attuato per le tariffe elettriche quelle del gas - Price Cap - indica un percorso potenzialmente positivo ma ancora tutto da definire.

In un contesto economico come quello che il Paese sta attraversando si allontana sempre di più la possibilità che la fiscalità generale si possa fare carico dei 60 mld di € di investimenti necessari stimati dai Piani d'Ambito.

Il capitale privato "*fugge*" dal settore alla luce del risultato referendario che non consentendo la remunerazione del capitale investito in tariffa ha avuto come conseguenza il rifiuto del credito bancario alle aziende idriche e alcune di quelle aziende che avevano già avviato gli investimenti sono ora in difficoltà economica.

Inoltre sul comparto idrico grava la nuova pesante ipoteca posta dall'articolo 25 ai commi 4 e 5 del Crescitalia, che ha equiparato le società in house e quelle di proprietà pubblica, comprese le SPA pubbliche, con affidamento diretto dei servizi, al pubblico impiego prevedendo il blocco delle assunzioni e della contrattazione di qualsiasi partita economica, assoggettandole al "Patto di Stabilità" dei Comuni.

Quindi fatte salve le grandi multiutility interregionali del Centro Nord quotate in Borsa, in tutto il resto del Paese l'idea di servizio idrico gestito come servizio industriale, economico ed efficiente (enunciata dalla Legge Galli) si allontana sempre di più.

Queste criticità si erano già parzialmente manifestate nel precedente rinnovo ma adesso dopo i Referendum la mancanza di un chiarimento normativo, l'esclusione del servizio idrico dai provvedimenti del Governo Monti sulle liberalizzazioni dei servizi pubblici locali ci fanno intravedere un percorso estremamente complesso e difficile.

Federutility non sembra in condizioni di contrastare una interpretazione di equiparazione del comparto al pubblico impiego con il solo distinguo per le società

pubbliche che gestiscono la distribuzione del gas in affidamento diretto, che si apprestano a partecipare alle gare.

Rifiutiamo questa impostazione perché riteniamo che il comparto sia già caratterizzato da un'impostazione privatistica del contratto nazionale di lavoro; dal costo del servizio coperto dalle tariffe di tipo industriale tanto per il gas che per l'acqua; dalla natura stessa delle aziende per le quali, tranne rare eccezioni, a prescindere dalla forma societaria scelta, vige la netta separazione fra l'assetto organizzativo aziendale, la catena delle responsabilità, e l'assetto istituzionale dell'ente locale.

Per questo respingiamo con fermezza l'assimilazione delle aziende del settore al vincolo del patto di stabilità, rivendichiamo il recupero salariale del triennio in via di esaurimento, rivendichiamo il rinnovo del contratto nazionale di lavoro, in tutte le sue parti normative ed economiche.

Infine sarà fondamentale, in questo contesto, consolidare i livelli occupazionali e le professionalità dei lavoratori dell'area contrattuale, cercando nel contempo di rilanciare il mercato del lavoro del settore, stabilizzando il turn-over, favorendo nuova occupazione e aprendo un approfondito confronto sulla qualità e sull'efficacia delle terzizzazioni realizzate nei vari processi della filiera produttiva.

### **Il rinnovo del contratto nazionale**

Il contratto del settore Gas Acqua, a 10 anni dalla sua nascita, mantiene capacità attrattiva, ma mostra il limite di non aver saputo ad oggi procedere per successivi aggregazioni, fondendosi per comprendere tutte le imprese e i lavoratori che operano nel campo energetico, nonostante le imprese e le organizzazioni sindacali stesse siano attori su diversi tavoli contrattuali.

Il contratto necessita di una forte revisione normativa finalizzata a fornire tutele adeguate in un comparto industriale strategico per il Paese, in forte evoluzione sia per la parte idrica che per la parte gas, che dovrà affrontare la fase delle gare gas per gli affidamenti, e contemporaneamente dovrà realizzare forti investimenti per la depurazione e la riduzione delle perdite nell'idrico, per la manutenzione e la sostituzione degli apparecchi di misura nel gas.

In questo contesto riteniamo non rinviabili alcuni interventi sulla normativa che semplifichino il contratto e lo indirizzino verso un contratto unico dell'energia e dei servizi idrici.

La mancanza di una programmazione energetica nazionale mette in maggior evidenza la necessità di un governo integrato dei processi che investono tutti i settori dell'energia: ricerca e produzione degli idrocarburi, raffinazione, rigassificazione, trasporto e distribuzione del gas metano, produzione, trasporto e distribuzione dell'energia elettrica, completa integrazione fra il comparto energetico e quello idrico.

Per questo motivo chiediamo alle controparti del settore Confindustria Energia, Federutility Assogas, Federestrattiva, Anfida di condividere un percorso verso la costruzione di un contratto unico di settore per tutto il sistema energetico ed idrico, salvaguardando le specificità, le caratteristiche e le peculiarità di ogni singolo segmento di mercato di riferimento.

Il nuovo modello contrattuale potrà rispondere in maniera adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle imprese che vogliono crescere qualificando il lavoro, l'offerta dei servizi e dei prodotti, la ricerca e l'innovazione.

### **Evoluzione del sistema delle relazioni industriali**

Il nuovo dettato contrattuale dovrà, anche partendo dall'esperienza dei protocolli di Relazioni Sindacali firmati in alcuni gruppi significativi, individuare un nuovo sistema relazionale che favorisca processi di democrazia economica e di governance dell'impresa attraverso:

- ◆ costituzione di comitati di sorveglianza aziendali;
- ◆ la costituzione di organismi bilaterali di settore (osservatori di comparto).

Nel nostro Paese manca una legislazione di sostegno, che riteniamo invece necessaria e a questo fine, sosteniamo le iniziative intraprese dalle nostre Confederazioni.

Riteniamo comunque che questo salto di qualità si possa compiere direttamente nel contratto gas acqua, proprio per il ruolo strategico che rivestono le imprese del settore, senza attendere tempi di una legislazione che non si possono al momento prevedere e che sono diversi da quelli dettati dalla congiuntura economica e produttiva del settore.

### **Diritti Sindacali**

Verificare e aggiornare l'attuale articolazione contrattuale anche alla luce degli accordi interconfederali del 28 giugno 2011 e del 22 dicembre 2011.

Si ritiene di elevare a 4 il numero minimo dei componenti eletti nelle RSU.

Si chiede la rivalutazione delle agibilità sindacali.

Ambito di applicazione

I processi di esternalizzazione hanno riguardato le attività di costruzione e manutenzione ordinaria degli impianti di derivazione all'utenza, di durata ricorrente e continuativa, che richiedono specifiche conoscenze e professionalità, e l'osservanza di procedure per la sicurezza dei lavoratori, degli impianti e dei cittadini del tutto analoghe a quelle osservate dal personale diretto dell'impresa.

Pertanto l'ambito di applicazione dovrà prevedere l'allargamento a tutte queste attività proprie dei cicli integrati comprendendo inoltre la piena applicazione alla gestione del calore e della vendita del gas.

Le recenti complesse normative relative alle gare per le concessioni del gas comprendono la clausola occupazionale, identificando le attività distintive del settore. Non tutte le imprese però le svolgono direttamente: perciò richiediamo che il contratto unico del settore gas acqua includa tutte le attività distintive dell'area gas come sono indicate nella clausola occupazionale.

Nel comparto idrico rivendichiamo la ricomposizione della filiera, che attualmente vede l'esternalizzazione di parti salienti del ciclo produttivo, quali la depurazione e la fognatura, la manutenzione della rete, degli impianti di sollevamento, ecc..

## **Mercato del lavoro**

Riteniamo che nel settore siano possibili interventi per creare stabilità e estendere i diritti. Indichiamo quale terreno di azioni migliorative, quello di individuare nell'apprendistato professionalizzante lo strumento privilegiato per l'assunzione nelle aziende dell'energia, anche restringendo le casistiche che consentono di ricorrere ad altre forme, e riducendo i tempi per la trasformazione a tempo indeterminato.

Inoltre spostandosi probabilmente in azienda la certificazione del titolo professionale alla fine del periodo di apprendistato, dovrà essere previsto un momento di verifica tra le Parti a livello aziendale.

## **Formazione**

Tenendo conto delle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, le Parti dovranno verificare l'applicazione dei percorsi professionali attraverso la formazione erogata ai lavoratori in apprendistato.

La riqualificazione professionale anche attraverso la formazione continua va rafforzata, e dovrà caratterizzarsi come lo strumento prioritario per la gestione delle ricadute introdotte dalle modifiche sull'età pensionistica e della cosiddetta "flessibilità in uscita", contenuta nelle intervenute disposizioni ministeriali.

Si richiede di costituire un organismo bilaterale, contrattuale paritetico, con lo scopo di elaborare proposte e gestione dei piani formativi (nazionali, interaziendali, aziendali) sulla base dei bisogni del settore. Lo stesso organismo avrà funzioni di monitoraggio quali/quantitativo e la verifica dei risultati formativi.

Al fine di dare impulso alla bilateralità, finalizzata ad una comune visione delle esigenze aziendali e delle aspettative dei lavoratori su un tema come quello della formazione finanziata connessa al potenziamento del sistema professionale e alla salute e sicurezza, si prevede la necessità di accordo con le RSU o, in assenza di queste, con le OO.SS. territoriali.

Si ritiene inoltre necessario:

- ◆ il rafforzamento del legame tra formazione e valorizzazione delle professionalità, in funzione dell'evoluzione del sistema classificatorio;
- ◆ la garanzia della formazione specifica per le donne al rientro dalla maternità.

## **Normativa**

L'accordo del 28 giugno 2011 riconferma il contratto nazionale di lavoro quale strumento capace di regolare i diritti e dirimere i conflitti.

Il contratto nazionale del settore gas-acqua deve confermare il doppio livello di contrattazione ridefinire gli intrecci tra il primo e il secondo livello, le LINEE GUIDA e le modalità di erogazione dei premi di partecipazione/produttività.

## **Classificazioni/CREA**

Il sistema classificatorio del settore gas acqua deve essere adeguato a rispondere ad una organizzazione del lavoro polivalente e polifunzionale, dove i precedenti schematismi organizzativi sono superati e le mansioni ricomposte in altre più ampie.

Inoltre il contratto deve affrontare il tema delle crescenti erogazioni unilaterali di quote di salario, che ormai riguardano tutti i livelli della scala classificatoria anche in previsione di future evoluzioni.

Richiediamo pertanto che venga utilizzato un sistema classificatorio basato su un numero minore di livelli di inquadramento, sufficienti a rilevare gli attuali profili organizzativi, e sull'introduzione dei sistemi del CREA, attraverso il quale riconoscere gli apporti individuali aggiuntivi e mediante il conglobamento dei minimi e la contingenza.

Riteniamo che il meccanismo dei CREA abbia in se un elemento, quello del riconoscimento dell'apporto individuale a parità di posizione organizzativa, innovativo, che peraltro può essere utile strumento del riconoscimento della professionalità in altri settori industriali.

Si tratta di rendere effettiva la valutazione dell'apporto individuale, consegnare lo strumento alla contrattazione rendendo, semplice la normativa e rivalutando il ruolo della Rsu con previsioni obbligatorie di confronto periodico preventivo per l'assegnazione del CREA. Riteniamo inoltre che la periodicità del confronto debba essere annuale.

Il rinnovo del contratto gas-acqua deve investire su questo progetto, puntando a ridurre la quota di salario discrezionale erogato dalle aziende e, attraverso la valorizzazione di questo strumento, aumentare la quota di salario contrattato.

### **Politiche di genere**

Nell'ottica di favorire le politiche di genere, prevedere percorsi formativi nell'ambito della formazione congiunta, per fornire strumenti e competenze a supporto di interventi su : salute e sicurezza, la promozione e l'attuazione di situazioni effettive di pari opportunità e competenze relazionali volti al superamento degli ostacoli alla parità di genere.

A tal fine occorre promuovere a livello aziendale l'istituzione di commissioni paritetiche costituite da rappresentanti aziendali e sindacali.

Inoltre, si richiede la predisposizione di linee guida per la valutazione del rischio di genere e per la "sorveglianza sanitaria" legata al genere, come previsto dal DL.vo 81/08, adeguato ai fattori tipici di rischio, presenti nei settori rappresentati.

### **Diritti collettivi e individuali**

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro riteniamo essere questione dirimente per favorire e promuovere l'occupazione e la qualità della vita lavorativa e personale. A tal fine occorre migliorare le normative su part-time, flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e uscita, permessi, telelavoro e malattie oncologiche.

Nel caso di documentate gravi problematiche nella gestione della vita personale in relazione alla vita lavorativa, al lavoratore, lavoratrice che ne faccia richiesta, per

un periodo limitato di tempo, sarà concessa la flessibilità d'orario di lavoro in entrata e in uscita.

Si ritiene che occorre portare a 8 le giornate non retribuite di permesso per l'assistenza dei figli superiori ai 3 anni.

Si ritiene utile rafforzare la norma per quanto concerne la esigibilità dell'accesso al part-time e della sua reversibilità.

Anticipo TFR: prevedere l'accesso all'anticipazione del TFR per più di una volta includendo fra le causali periodi di assistenza agli anziani e portatori di handicap per congedi parentali, per malattie lunghe e invalidanti.

## **Welfare**

La recente riforma pensionistica varata dal governo Monti ha determinato l'estensione del regime contributivo a tutti i lavoratori dipendenti. Inoltre i provvedimenti precedenti prevedono la periodica revisione del rendimento del sistema contributivo in relazione all'aumento dell'aspettativa media di vita.

Tutto ciò ha ridotto e ridurrà ancora la copertura pensionistica offerta dall'AGO.

Il settore si è dotato da tempo di un valido istituto di previdenza complementare, il Fondo Pegaso, che può assolvere proficuamente alla necessità di integrare il sistema pensionistico pubblico, che dovrà essere rivalutato in aggiunta agli 8 Euro del precedente rinnovo a partire dall'armonizzazione degli elementi che compongono la base di calcolo.

Per le aziende "private" del gas, agiscono fondi (Fondenergia, Pegaso, Fiprem, Fopen) solamente però per le quote di accantonamento del TFR.

Infatti, nonostante l'accordo sottoscritto a febbraio 2011 a margine del rinnovo del ccnl, i governi che si sono succeduti non hanno inteso intervenire per attuare le modalità di superamento del fondo gas.

Per tali motivi è necessario, oltre a riprendere le iniziative comuni finalizzate al superamento concordato del fondo gas, la esigibilità della quota paritetica a carico delle aziende e dei lavoratori da destinare alla previdenza complementare così come previsto nell'Accordo del febbraio 2011.

Al fine di attenuare le ricadute introdotte dalla Legge 122/2010 sulle ricongiunzioni onerose INPDAP/INPS, rispetto alle quali CGIL CISL UIL mantengono aperto un confronto col Ministero del Lavoro, richiediamo alle aziende del settore di convenire in sede contrattuale e di attivarsi per dare la possibilità ai lavoratori di proseguire la contribuzione obbligatoria presso il proprio fondo previdenziale anche in caso di passaggio di società per effetto delle gare previste nel settore della distribuzione del gas.

Al fine di incentivare l'adesione ai fondi complementari chiediamo alle imprese del settore l'apertura di una posizione per ogni dipendente neoassunto.

Richiediamo inoltre che ai lavoratori assunti con le forme di lavoro a termine e non stabilizzate siano riconosciute tutte le voci del Welfare contrattuale di settore (fondi pensione, Fasie) con:

- ◆ un incremento consistente della quota a carico delle aziende da versare ai Fondi Complementari per i lavoratori non stabilizzati;



- ◆ l'eliminazione dei vincoli temporali, oggi esistenti per i contratti temporanei, per l'iscrizione ai Fondi Complementari;
- ◆ l'iscrizione agli istituti del Welfare contrattuale - previdenza e assistenza sanitaria - dovranno essere a totale carico dell'impresa fino alla trasformazione del contratto a tempo indeterminato

Si richiede un percorso condiviso di unificazione dei fondi di settore (Fondenergia, Pegaso e Fopen).

Da gennaio 2012 è stato introdotto anche per i lavoratori del Gas-Acqua il Fasie, Fondo Integrativo Sanitario, che dalla sua costituzione già assolve al suo compito di sostenere la spesa sanitaria dei lavoratori del settore energia petrolio, senza sostituirsi al servizio sanitario nazionale.

Recentemente sono stati costituiti diversi comparti che offrono ai lavoratori diversi gradi di supporto e di intervento. Rimane alto il contributo richiesto al lavoratore.

Richiediamo pertanto che nel corso della vigenza contrattuale nell'ambito della contrattazione, si dia luogo ad un aumento consistente delle quote a carico dell'azienda che consenta da una parte la riduzione delle quote a carico del lavoratore e dall'altra l'aumento della qualità della prestazione.

### **Sostegno al reddito**

Anche in relazione al decreto legislativo in discussione al Parlamento sul Mercato del Lavoro e la riforma degli ammortizzatori sociali, per affrontare la riorganizzazione del settore idrico e del gas conseguente alle nuove normative del settore, riteniamo necessario prevedere forme sperimentali a livello aziendale o di gruppo, di interventi economici per il sostegno del reddito dei lavoratori coinvolti.

### **Salute, sicurezza e ambiente**

La salute, la sicurezza ed il rispetto dell'ambiente rappresentano per le aziende e per i lavoratori beni primari irrinunciabili per lo sviluppo delle attività produttive.

Le organizzazioni sindacali convengono sulla necessità di concorrere con le controparti nella definizione e nell'attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa cultura della prevenzione del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo sviluppo sostenibile e sono fermamente convinte che il perseguimento di questo obiettivo assume maggiore efficacia con l'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione integrata salute - sicurezza - ambiente che si realizzano con il pieno coinvolgimento di tutti gli interlocutori interessati lavorando sulle interazioni tra le persone, i sistemi, gli ambienti di lavoro, le comunità locali e le istituzioni.

Al fine di realizzare obiettivi condivisi in materia di tutela della salute, della sicurezza, va esteso il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori implementando il loro intervento agli impatti sull'ambiente con un sistema di gestione integrata attraverso la valorizzazione dei rapporti con le strutture dei nuovi RLS/RLSA e delle RSU che devono poter svolgere completamente il proprio ruolo non solo nell'ambito organizzativo aziendale ma anche nei processi di comunicazione con l'esterno.

A questo riguardo l'integrazione delle competenze di salute-sicurezza-ambiente del RLS/RLSA comporta soluzioni organizzative aziendali che consentano una maggiore

efficacia nelle comunicazioni intercorrenti tra RLS/RLSA e RSPP/ASPP, dotando queste funzioni di adeguati strumenti e mandati che consentano in tempi certi risposte concrete ai problemi emergenti.

Nella convinzione che il CCNL gas-acqua debba contenere diritti sindacali e strumenti innovativi per la sicurezza e la prevenzione, attivabili in percorsi partecipativi e in un modello di relazioni industriali positivi tra imprese e lavoratori, diretti ed indiretti, appare rilevante per il prossimo rinnovo contrattuale potenziare insieme con il nuovo ruolo delle RLS/RLSA anche l'azione delle RSU nei processi di certificazione e di gestione dei rischi all'interno delle azioni integrate sui cicli produttivi e sui sistemi organizzativi del lavoro, soprattutto per la sicurezza negli appalti e nei subappalti, nelle fasi ancora critiche della manutenzione, costruzione degli impianti.

Lo stesso 2° livello di contrattazione deve essere maggiormente sviluppato e orientato alle tematiche della sicurezza, in un settore interessato a trasformazioni nei prossimi anni e sulla sfera delle politiche ambientali, tematiche che ancora hanno un limitato coinvolgimento delle rappresentanze sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori.

Sulla base di queste considerazioni si richiede:

- l'aumento delle ore di formazione per i lavoratori, mediante accordi aziendali che recepiscano e migliorino quanto previsto dai disposti della conferenza permanente Stato Regioni in merito alla formazione obbligatoria di lavoratori, dirigenti e preposti, soprattutto indirizzati ai giovani che entrano nel settore, per promuovere corsi congiunti sulla prevenzione, utilizzando anche le risorse aziendali di Fondimpresa e per aderire ai Bandi di Fondimpresa (soprattutto sui nuovi rischi, i rischi presenti nella Manutenzione e nei lavori in spazi confinanti);
- l'aumento delle ore di formazione sull'Ambiente per RLS/RLSA ed RSU per la partecipazione attiva, prevista nei CCNL, ai percorsi di certificazione e gestione dei rischi ambientali, per interventi su progetti dei "quasi incidenti" e per gli interventi di efficienza e risparmio energetico;

Per quanto concerne il capitolo degli appalti va definito in questo rinnovo contrattuale un impegno a realizzare LINEE GUIDA APPALTI, per le valutazioni, le metodologie e la qualificazione delle attività, comprendendo la rivalutazione delle imprese, la sospensione e l'eventuale loro esclusione nei casi di ripetuti accadimenti gravi.

Nelle LINEE GUIDA si dovrà evidenziare il ruolo della formazione dei lavoratori inserendo anche chiari strumenti di verifica e di controllo che non si esauriscano con pure e semplici certificazioni.

Dovranno inoltre essere previsti anche momenti formativi a carico dell'Azienda appaltante, in merito ai rischi specifici del committente.

Le così definite LINEE GUIDA APPALTI vanno completate anche con un esempio di punteggi per la valutazione delle imprese di appalti.

## **Turnisti**

La modifica delle norme pensionistiche che comporta l'allungamento dell'età lavorativa obbliga ad una riflessione per adeguare le normative contrattuali alle diverse aspettative lavorative, che tengano conto nel sistema industriale complesso del settore che non sempre l'aumento dell'esperienza del lavoratore può adeguatamente compensare le esigenze lavorative e di difficoltà fisiche spesso imposte dalla natura della mansione richiesta.

Ciò è tanto più valido per i lavoratori in turno addetti a presidiare le attività organizzate in cicli continui avvicendati.

La revisione che richiediamo è finalizzata a garantire al lavoratore che ne abbia i requisiti o che abbia problematiche legate all'aumento dell'età per l'accesso alla pensione, il diritto alla discesa dal turno mantenendo le condizioni economiche maturate, il diritto alla formazione e all'utilizzo in altra attività connaturate alla sua formazione tecnica.

### **Reperibilità**

Il precedente rinnovo ha demandato a una fase successiva la definizione di una normativa unica per l'intero settore.

Fino ad oggi questo impegno non è stato rispettato.

Riteniamo non più rinviabile la definizione della normativa generale, che deve essere semplificata per affrontare:

- ◆ la distinzione fra reperibilità aggiuntiva o sostitutiva del pronto intervento;
- ◆ le condizioni di non appaltabilità;
- ◆ il decentramento in sede aziendale mediante contrattazione tra le parti delle modalità organizzative e del rinnovo periodico degli importi economici compreso l'intervento da remoto.

### **Quadri e direttivi**

Adeguamento delle indennità funzionali e regolamentazione della maggior prestazione per settimi e ottavi livelli.

### **Premio di partecipazione**

L'esperienza di questi anni ha messo in luce che i premi di partecipazione ancora rimangono eccessivamente distanti dal luogo di lavoro; di fatto l'influenza del lavoratore sul risultato finale risulta impercettibile, soprattutto se il tema riguarda l'indicatore economico definito.

Ferma restando l'autonomia negoziale del secondo livello contrattuale, noi richiediamo che le linee guida per i prossimi rinnovi dei premi aziendali di partecipazione riducano la quota percentuale legata alla redditività dell'impresa equilibrando verso la valorizzazione della produttività in rapporto fra i due parametri.

### **Trasferimenti**

La definizione dei decreti attuativi alla Legge Letta (dlgs 164/2000) contiene il calendario della messa in gara dell'attività di distribuzione del gas durante i prossimi 42 mesi e quindi, entro la vigenza del contratto che ci apprestiamo a rinnovare.

Ciò comporterà una forte razionalizzazione delle società che oggi operano in questo settore, le quali si ridurranno di numero ma aumenteranno le proprie dimensioni.

E' facile ipotizzare una successiva fase riorganizzativa all'interno delle imprese aggiudicatrici che produrrà effetti diversi a seconda delle attività svolte.

In questo quadro risulta indispensabile il rafforzamento dell'interlocuzione sindacale preventiva volta alla risoluzione di qualsiasi eventuale ricaduta occupazionale: anche tramite l'individuazione di criteri oggettivi per la scelta dei lavoratori da trasferire, con particolare attenzione alla residenza anagrafica.

Inoltre la normativa sui trasferimenti ancora oggi strutturata ad un dimensionamento aziendale "comunale", deve essere adeguata in previsione della nuova geografia aziendale che si verrà a determinare, prevedendo un tavolo di contrattazione preventivo fra rsu/organizzazioni sindacali e le società per la definizione di adeguate indennità.

## **Salario**

Nell'attuale contratto abbiamo previsto che nel corso della vigenza si sarebbe effettuata la verifica dello scostamento fra quanto percentualmente concordato come aumento dei minimi nel precedente rinnovo, e l'andamento dell'inflazione reale.

Chiediamo di dar corso all'impegno di adeguare i minimi entro l'attuale vigenza contrattuale e unificare le voci: 'Minimi della retribuzione' ed 'indennità di contingenza' in unica voce detta 'Minimo contrattuale.

La difficile condizione economica del Paese rende incerta ogni previsione inflazionistica per il triennio 2013/2015 anche per le scadenze previste per il pagamento delle nuove imposte e per il probabile aumento dell'aliquota IVA dal 21% al 23% in corso d'anno che daranno luogo a nuove spinte inflazionistiche.

Entro ottobre l'assemblea nazionale alla luce dell'evoluzione economica e sociale del Paese e con riferimento al settore gas-acqua, preciserà l'unica percentuale dentro la misura che va dal 7% al 9% come richiesta d'incremento sui minimi contrattuali sulla base del salario di riferimento così come definito nell'attuale ccnl.

Roma, 12 luglio 2012