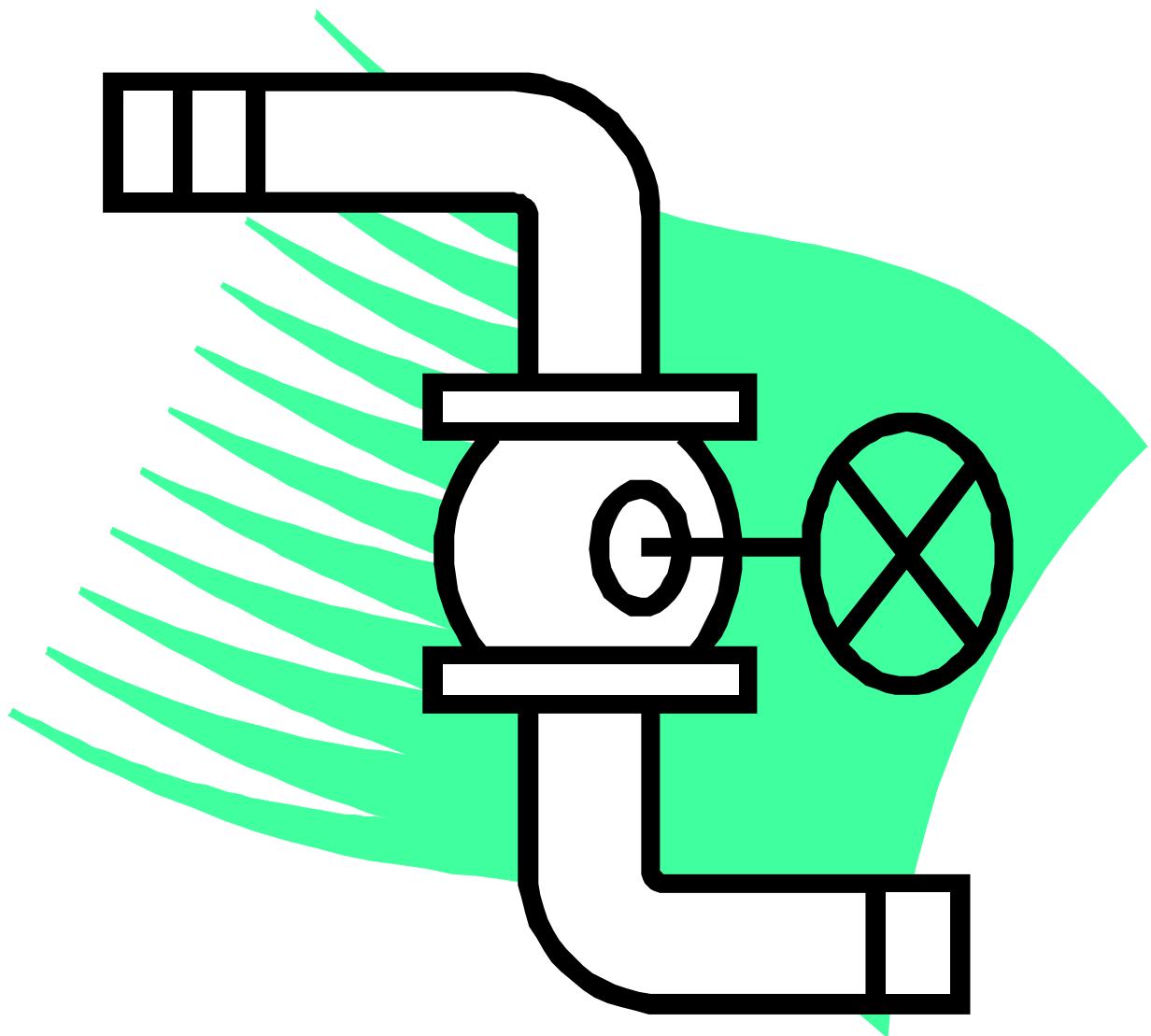




**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL
DI SETTORE GAS/ACQUA**
Riccione, 10 Novembre 2005



PREMESSA

Il contratto unico di settore, che si avvia alla scadenza della sua prima vigenza, ha rappresentato in questo quadriennio uno strumento sufficientemente idoneo per garantire i necessari livelli di tutela dei lavoratori, in uno scenario caratterizzato da processi di liberalizzazione e privatizzazione indotti dall'introduzione del decreto legislativo 164/2000 Letta e dall'applicazione della legge n° 36/94 (Galli) che stanno producendo, nel nostro paese, forti trasformazioni alla gestione imprenditoriale del settore, contraddistinte da aggregazioni societarie, concentrazioni a vantaggio degli operatori economicamente più forti e dalla presenza sempre più marcata di società estere.

Le ragioni per le quali, il Sindacato ritiene essenziale realizzare il contratto unico di settore gas-acqua, hanno trovato sostanziale conferma in questi anni in cui la nuova disciplina contrattuale ha, nella quasi totalità dei casi, scongiurato la possibilità alle aziende di scorporare le attività di vendita del gas e di concorrere all'acquisizione dei servizi a rete, agendo sulla riduzione del costo del lavoro e sull'abbassamento dei diritti dei lavoratori.

Le Segreterie Nazionali di FILCEM/CGIL, FEMCA/CISL e UILCEM/UIL esprimono forte determinazione nella volontà di consolidare questa scelta contrattuale, in occasione di questo rinnovo, attraverso il completamento normativo, e l'applicazione del contratto a tutti i lavoratori di tutte le imprese che operano nel settore.

L'introduzione della Legge 239/04 (Marzano) e il conseguente approssimarsi delle gare di concessione della distribuzione del Gas, la costruzione di soggetti gestori unici in quella dell'acqua, e l'assenza di una qualsivoglia norma legislativa che tuteli la continuità occupazionale, rende la questione della clausola sociale elemento centrale e irrinunciabile di questo rinnovo contrattuale. Senza una norma precisa e vincolante per le imprese da inserire nel contratto e l'impegno congiunto delle Parti affinché tale norma venga assunta dalle Amministrazioni Pubbliche come vincolo nella definizione delle gare per l'assegnazione del servizio di concessione, le prossime gare di affidamento, oltre a rappresentare l'inizio di una pesante stagione di precarietà occupazionale si tradurrebbero inevitabilmente in una riduzione della sicurezza degli impianti e della qualità del servizio a scapito dei cittadini utenti e delle aziende che investono in questi due fattori quali elementi di distinzione.

Il contratto, inoltre, dovrà garantire un effettivo recupero del potere di acquisto dei salari e delle retribuzioni, erosi in questi ultimi anni sia dall'inflazione, e sia, in particolare dalla crescita incontrollata delle tariffe e dei prezzi al consumo.

Si dovrà migliorare complessivamente la normativa vigente e disciplinare tutte quelle materie differite alla sottoscrizione del presente contratto e che ad oggi, non hanno trovato un'idonea soluzione.

RELAZIONI SINDACALI

Livello Nazionale:

occorre riconfermare e avviare l'osservatorio sancito nel ccnl unico di settore;
Inserire nell'osservatorio il monitoraggio delle situazioni derivanti dall'applicazione delle leggi Galli- Letta e della clausola sociale;
Avviare i lavori dell'osservatorio sulle politiche del settore.

Livello aziendale:

si richiede di abbassare il limite dei 250 addetti, ad una soglia corrispondente alla media del settore, per il confronto annuale sulle materie già sancite nel ccnl di settore;
Rettificare qualità, quantità e tempistica delle informazioni e del confronto, rendendolo più esigibile e prevedendo la possibilità di realizzare specifici e preventivi incontri negoziali;

Vanno escluse dal monte ore sindacale le convocazioni aziendali richieste dalla controparte;

Si richiede di dotare le RSU d'idonei strumenti informatici collegati con la rete internet utili all'espletamento dell'attività sindacale.

APPALTI E TERZIARIZZAZIONE

Nonostante gli impegni sottoscritti nel CCNL e i numerosi tentativi svolti dalle OO.SS. il ricorso agli appalti e alle terziarizzazioni è cresciuto ed ha interessato attività tradizionalmente svolte dalle aziende quali: allacciamenti gas, servizi d'emergenza e reperibilità, certificazioni amministrative, depurazione, letture, ecc.. Quanto accade dimostra l'insufficienza delle norme contenute nell'art. 6 del CCNL Gas/Acqua 1/3/2002.

Si rivendica, pertanto, 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.

Infine 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 distinctive ed esclusive (quali ad esempio la reperibilità) qualora si verificassero necessità aziendali di terziarizzare parti di attività di supporto al ciclo produttivo gas acqua e teleriscaldamento, si rivendica il confronto preventivo a livello aziendale anche al fine di applicare ai lavoratori di tale attività il contratto unico di settore.

CLAUSOLA SOCIALE

Va affermato l'obiettivo di prevedere un articolato contrattuale che salvaguardi concretamente i livelli occupazionali del settore, oltre che i trattamenti di provenienza e le possibili armonizzazioni, valorizzando nel processo il ruolo attivo e preventivo delle parti a livello locale, nell'esame congiunto finalizzato alla salvaguardia dell'occupazione.

Tale obiettivo, si impone in particolare nei vari casi di: gara, cessione o fusione per incorporazione, ormai sempre più frequenti, nelle ricadute applicative delle Leggi Galli e Letta e più in generale dell'evoluzione del quadro normativo dei servizi pubblici locali.

PREVIDENZA

L'obiettivo principale è quello di concordare ed estendere i fondi complementari e le relative percentuali in tutte le realtà del settore.

In tal senso il recente accordo del 22 giugno u.s. relativo al superamento del Fondo gas privato, pone le basi per il consolidamento della previdenza complementare nel settore.

Occorre, pertanto, avviare un percorso negoziale finalizzato alla semplificazione e riduzione dei fondi pensione integrativi di riferimento del settore gas/acqua, anche al fine di incrementare il numero di lavoratori aderenti ai fondi stessi.

Inoltre si ritiene necessario uniformare i livelli di contribuzione ai fondi pensione complementari che interessano il settore gas/acqua, superando la sterilizzazione della 13° mensilità ai fini del TFR che continua a penalizzare tutti i lavoratori delle aziende aderenti al Fondo Pegaso.

Si richiede una quota a carico delle imprese della retribuzione utile al calcolo del TFR finalizzata a garantire ai lavoratori, in caso di premorienza e/o invalidità permanente, l'erogazione di un premio assicurativo rapportato alla propria retribuzione e agli anni mancanti per il raggiungimento dell'età pensionistica, convenzionalmente identificata in anni.

CLASSIFICAZIONI

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

In quest'ottica è opportuno ridefinire nell'attuale sistema di inquadramenti, quanto la commissione paritetica di cui al CCNL 01.03.02 ha sviluppato nell'esame delle professionalità presenti nel settore.

In particolare va previsto il riassetto del sistema modificando in modo congruo la quantità e la qualità dei profili contrattuali campionati nel CCNL riesaminando/riqualificando l'attuale livello di inquadramento riservato dal CCNL in vigore per alcune figure di particolare contenuto professionale.

Inoltre si richiede l'ampliamento del numero dei livelli per meglio rappresentare i diversi raggruppamenti professionali presenti, non modificando l'attuale scala parametrale e prevedendo l'automatismo per il passaggio dal 1° al 2° livello da realizzarsi entro 12 mesi.

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 deve essere fissata in 38 ore settimanali medie per tutti i lavoratori;
- che il riposo minimo giornaliero cui ogni lavoratore ha diritto è di almeno 11 ore consecutive fra una prestazione di lavoro giornaliera e quella della giornata successiva;
- 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 nei casi in cui l'orario di lavoro ecceda il limite di sei ore consecutive si richiede l'istituzione di un intervallo di lavoro (per pausa) giornaliero non inferiore a dieci minuti da godersi nell'ambito dell'orario di lavoro;
- 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.

PRESTAZIONI OLTRE IL NORMALE ORARIO DI LAVORO

Occorre rafforzare il criterio di eccezionalità, relegando a questa fattispecie quelle prestazioni che garantiscono la continuità del servizio e la sicurezza degli impianti.

Il ricorso allo straordinario è obbligatorio solo per le suddette attività.

Pertanto limitare meglio i casi di effettive esigenze di servizio aziendali attraverso l'attivazione di appositi confronti negoziali.

Si rivendica, inoltre, l'estensione delle norme contrattuali economiche e normative relative al lavoro straordinario ai lavoratori inquadrati al 7° e 8° livello, salvaguardando gli accordi aziendali di miglior favore e le consuetudini in atto.

QUADRI

Si richiede un adeguato incremento dell'indennità di funzione per i lavoratori quadri e l'ampliamento della tutela legale a carico delle aziende per tutti i lavoratori esposti a rischio di procedimenti giudiziari per cause di servizio.

RIPOSO FISIOLOGICO

Per i lavoratori chiamati a prestare lavoro straordinario notturno si rivendica il diritto al riposo di almeno 11 ore consecutive da godere tra la fine della propria prestazione straordinaria e l'inizio della giornata lavorativa successiva prevedendone l'eventuale posticipo. Le ore di posticipo di inizio di orario di lavoro dovranno comunque essere retribuite a tutti gli effetti.

BANCA ORE

Le Parti convengono di istituire, e rendere operativa entro sei mesi dalla data del presente CCNL una banca ore individuale, nella quale far confluire parte delle prestazioni rese oltre il normale orario di lavoro, comprese quelle prestate in servizio di reperibilità, (lavoro straordinario), definendone altresì finalità, modalità di utilizzo (anche in ore) e prevedendo norme che garantiscano la fruibilità e la trasformazione del conto ore in assunzioni.

FERIE

Si rivendica per tutti i lavoratori il diritto a 22 giorni di ferie annuali per articolazioni su 5 giorni dell'orario di lavoro settimanale, prevedendo quote di godimento anche ad ore, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Inoltre si rivendica il diritto del lavoratore a fruire di almeno due settimane di ferie consecutive, nel periodo da lui richiesto.

Il godimento delle ferie resta interrotto qualora sopraggiunga una malattia o un infortunio extra-professionale, prescindendo dal periodo dello stesso.

In caso di applicazione di orario multiperiodale, le parti a livello aziendale concordano le modalità di calcolo delle ferie spettanti.

Il godimento delle ferie deve avvenire entro un massimo di 12 mesi successivi all'anno di maturazione.

MERCATO DEL LAVORO

Si richiede l'istituzione di uno specifico osservatorio sia a livello nazionale, sia a livello aziendale per monitorare quantità, tipologie e gestione dei rapporti di lavoro atipici.

Viene confermata e ribadita la centralità del contratto di lavoro a "tempo indeterminato" per il settore.

I contratti di lavoro "atipici" consentiti sono quelli previsti e disciplinati dal CCNL.

Le Aziende sono impegnate a non ricorrere ad ulteriori forme di contratto di lavoro atipico se non preventivamente contrattati e disciplinati in tutti i loro aspetti dalla contrattazione nazionale.

Part-time

Si richiede di destinare al lavoro part-time un monte ore pari al 5% del totale delle ore lavorate in ciascuna azienda.

Le aziende sono obbligate a rendere realmente fruibile il ricorso al part-time, su richiesta del lavoratore entro i limiti fissati.

Nel caso in cui il numero di richieste ecceda i limiti prefissati, le RSU, potranno concordare criteri di priorità a tutela di particolari categorie di lavoratori. Eventuali modifiche alle regole attualmente in vigore nel settore, o a modalità di gestione, saranno oggetto di uno specifico negoziato a livello nazionale.

TRASFERIMENTI

Le modifiche organizzative scaturite dai processi di 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 1/3/2002 rappresentato dal cambio di domicilio e riducendo la distanza minima di spostamento, attualmente fissata in 50 Km.

Si rivendica, inoltre, un confronto al fine di definire un idoneo trattamento economico nel caso in cui il lavoratore trasferito non modifica la propria residenza e/o domicilio, attraverso l'istituzione di una specifica indennità di trasferimento, comprensiva delle spese di trasporto, in grado di compensare l'effettivo disagio sopportato dal lavoratore anche in funzione del tempo di percorrenza.

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

SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE

Le Organizzazioni Sindacali Nazionali considerano strategica la tutela della salute della sicurezza e dell'ambiente che deve essere realizzata mediante la prevenzione delle malattie professionali, degli infortuni e con la salvaguardia dell'ambiente. A questo fine le OO.SS. ritengono che l'asse portante per l'attuazione di tali obiettivi sia l'istituzione di politiche partecipative sui luoghi di lavoro che vedano protagonisti i lavoratori e i loro rappresentanti e che questo sia finalizzato alla sostenibilità dell'intero settore gas-acqua.

Le richieste contrattuali, di seguito riportate, puntano a consolidare e qualificare i diritti: di informazione, di formazione, di consultazione, di contrattazione, di partecipazione.

A. Il rafforzamento dei diritti di informazione e partecipazione attraverso:

1. l'estensione a livello nazionale e aziendale del diritto di informazione sulle tematiche della gestione dei rischi e in rapporto con il territorio;
2. l'estensione a livello aziendale dei dati informativi riferiti alle caratteristiche dei lavori appaltati alle tematiche della sicurezza e agli impatti ambientali;
3. l'istituzione di una sezione specifica nell'ambito dell'osservatorio paritetico nazionale, su sicurezza salute e ambiente;
4. un incontro aziendale annuale congiunto su sicurezza salute e ambiente e dimensione territoriale dei rischi, anche in riferimento ai lavori appaltati e alle attività particolarmente gravose.

B. Nella parte specifica relativa alle RLS si richiede:

1. maggiore agibilità, agendo sul monte ore annuo (destinato a sopralluoghi etc.)
2. l'incremento delle ore per la formazione e l'aggiornamento in particolare sulle tematiche ambientali;
3. che il documento di valutazione dei rischi sia ispirato a criteri di partecipazione, di semplificazione, dalla fase della progettazione a quella esecutiva;
4. diritto di accesso alle informazioni e alla documentazione su infortuni, malattie professionali, documento di valutazione dei rischi;
5. estensione delle competenze su sicurezza salute ambiente alle ditte appaltatrici;
6. il riconoscimento del Coordinamento delle RLS nelle Aziende/Gruppi di maggiori dimensioni o con articolazione territoriale;
7. la prevalenza nell'assegnazione delle attività in appalto da parte della committenza ad aziende nelle quali non si verificano infortuni e incidenti sul lavoro;
8. il passaggio dalla RLS alla RLSA per consentire la stabilità operativa su sicurezza salute e ambiente.

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 pié di lista, la possibilità di contrattare al livello aziendale un importo giornaliero forfettizzato da riconoscere su richiesta del lavoratore;
- 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.

REPERIBILITÀ

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. In particolare si richiede:

- la realizzazione di appositi centri di registrazione di tutte le chiamate pervenute;
- la necessità di prevedere un solo tipo di reperibilità che sostituirà i tipi A e B contenuti nelle discipline contrattuali rimaste in vigore nei rispettivi CCNL Federgasacqua, Anigas, Federestrattiva, Assogas;
- il riconoscimento economico al reperibile per gli interventi telefonici effettuati a seguito delle chiamate dirette degli utenti e di servizio;
- inoltre si rivendica che l'impegno del lavoratore interessato al servizio di reperibilità non superi, di norma, 7 giorni ogni 4 settimane, salvaguardando il principio di coinvolgere il maggior numero di lavoratori;

per ogni intervento il riconoscimento forfettario di un'ora di straordinario per coprire i tempi di spostamento, fatte salve le condizioni di miglior favore; di aumentare le percentuali di riconoscimento, come sotto riportate, da calcolare sulla retribuzione base del 5° livello:

- reperibilità da 18 a 24 ore 5%
- reperibilità da 10 a 18 ore 4%
- reperibilità da 0 a 10 ore 3%

prevedere forme di consolidamento dell'indennità da corrispondere ai lavoratori che escono dal turno di reperibilità.

SANITÀ INTEGRATIVA

Si rivendica l'istituzione del fondo integrativo sanitario contrattuale nel settore.

Il fondo dovrà essere aperto a tutti i lavoratori, con beneficio dei nuclei familiari, prevedendo l'adesione volontaria con contribuzione da parte delle aziende e del lavoratore.

TURNO

Si ritiene necessario concordare un'unica disciplina contrattuale per regolamentare le attività di lavoro in turno. Detta disciplina dovrà essere in grado di superare le quattro normative presenti nei CCNL confluiti nel contratto unico di settore. La nuova disciplina normativa ed economica dovrà regolamentare tutte le tipologie di lavoro in turno presenti nel settore e dovrà prevedere una congrua rivalutazione della parte retributiva, indicizzandola alle dinamiche salariali e prevedendo ulteriori emolumenti per le prestazioni più disagiate.

Infine, la nuova normativa dovrà prevedere adeguate tutele retributive per i lavoratori che non vengono più utilizzati nel lavoro in turno e avvicendati.

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 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 applicazione. Le OO.SS. confermano, inoltre, la loro disponibilità a prevedere norme di autoregolamentazione del diritto di sciopero.

SALARIO

Si conferma la necessità di ricostruire il potere d'acquisto delle retribuzioni attraverso le seguenti richieste:

- recupero del delta tra l'inflazione programmata e quella reale del biennio 2004-2005;
- definire l'aumento del biennio 2006/2007 attraverso una modalità inflattiva concordata tra le parti stipulanti.

Il risultato dovrà essere comunque superiore a quanto realizzato nel biennio trascorso.

INDENNITA'

Le indennità di:

- guida
- acque reflue
- odorizzante
- clorazione

vengono confermate e la loro eventuale rivalutazione viene demandata alla contrattazione di II° livello.

In particolare per l'indennità di guida si richiede la trasformazione in un'adeguata forma di tutela tenendo conto delle nuove norme di legge in vigore, con il coinvolgimento delle RSU, a favore dei lavoratori interessati per motivi di servizio.

DIRITTI SINDACALI

Si richiede di armonizzare le ore di permesso per assemblea del personale equiparando tutte le aziende a 12 ore l'anno.

FORMAZIONE

Si ritiene necessario inserire all'interno dell'articolo 20 del CCNL in vigore il coinvolgimento diritto della RSU nelle scelte aziendali inerenti alla formazione, per rendere esigibile il diritto alla formazione. Va prevista la costituzione di un'apposita documentazione inerente alla formazione mediante l'istituzione del "libretto formativo del lavoratore", che contenga l'elenco dei percorsi formativi espletati e gli altri dati utili a rilevare il livello formativo raggiunto.

ABITI DA LAVORO

Si ritiene necessario normare nel CCNL di Settore modalità e periodicità nella fornitura degli abiti da lavoro conformi alle prescrizioni sulla sicurezza e adeguati alla tipologia climatica delle zone operative.

DISTRIBUZIONE CCNL

Si rivendica la distribuzione di una copia del CCNL, per ciascun lavoratore, a carico delle aziende.