



La piattaforma Filcem-Cgil per il rinnovo del contratto nazionale del settore gas – acqua

1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012

1. Il contratto unico del settore gas - acqua nasce nel 2002, a seguito del processo di privatizzazione delle imprese pubbliche e della liberalizzazione dei mercati energetici in Italia ed in ambito europeo, e dell'acqua in conseguenza del processo attuativo del riordino del settore stabilito dalla legge "Galli", con l'obiettivo di evitare il *dumping* sociale a scapito dei lavoratori e delle imprese operanti nel settore e quindi offrire alle parti lo strumento per il governo positivo del processo.

Da allora molte cose sono cambiate, l'occupazione nel settore si è purtroppo drasticamente ridotta, in conseguenza delle scelte sia tecnologiche che gestionali delle imprese.

Inoltre si è esteso l'utilizzo delle forme flessibili per l'assunzione del personale sia secondo quanto già previsto dal vigente contratto ma anche estendendo le forme di precariato attraverso il ricorso ai contratti a progetto e mediante l'utilizzo degli "interinali".

Noi chiediamo che le aziende del settore consolidino l'occupazione all'interno di un settore sostanzialmente sano, a partire dalla trasformazione in assunzione a tempo indeterminato di tutte le forme di precariato.

Le aziende del gas si sono radicalmente trasformate, e si è operata la divisione societaria fra le attività di vendita, che agiscono senza particolari vincoli di mercato, e le attività legate alle reti di distribuzione, vincolate dai processi concessori dei comuni, le quali agiscono all'interno del mercato regolato, sottoposto ai vincoli stabiliti dall'autorità per l'energia elettrica e per il gas.

Questi provvedimenti hanno favorito un processo di integrazione che ha in parte ridotto la tradizionale frammentazione del settore, ed è evidente tanto sul versante delle reti di distribuzione, quanto in quello della vendita.

La fase è stata inoltre caratterizzata da consistenti processi di internazionalizzazione.

La lenta attuazione della legge "Galli", nonostante un contesto normativo modificato ad ogni finanziaria in maniera spesso non coerente con i provvedimenti precedenti, ha favorito anche nel settore idrico un marcato processo aggregativo avente come riferimento il ciclo integrale negli ambiti ottimali, favorendo una gestione industriale del servizio, non sempre accompagnata dalla liberazione delle risorse necessarie al risanamento delle reti e dalla necessaria e attesa qualificazione del servizio.

In questo nuovo scenario osserviamo una forte integrazione fra gas ed elettricità sia sul versante dell'approvvigionamento che della produzione, e in particolare una integrazione della filiera del gas a monte, che tende ad unire reti infrastrutturali, stoccaggio e reti di distribuzione.

Si è ampliata l'offerta al mercato di servizi integrati e di qualità (Edison, Eni, Enel, E.On, ecc.) nonché avviata l'espansione delle ex aziende municipalizzate attraverso l'acquisizione di reti di distribuzione elettriche e gas, e si sono realizzati importanti processi di aggregazione territoriale su ampia scala, superando gli angusti ambiti municipali (A2A, Linea Group, Iride-Enia, Hera, Acea, ecc.).

Queste grandi *multiutility* si configurano sempre più come aziende in grado di offrire alle comunità locali ed al mercato una gestione industriale dell'insieme delle risorse ambientali ed una offerta integrata di servizi che spazia dall'elettricità al gas, dal teleriscaldamento al telerinfrescamento, dal ciclo integrale dell'acqua a quello dei rifiuti compresa la termovalorizzazione di una frazione degli stessi con conseguente produzione di elettricità e calore, ed è necessario che mantengano uno stretto rapporto con i territori recuperando la propria funzione di volano dello sviluppo produttivo occupazionale.

Per riaffermare il governo integrato di questi processi è necessario quindi andare oltre gli attuali perimetri contrattuali nazionali (ccnl energia-petrolio,

elettrico, gas-acqua) nati sotto la spinta dei precedenti processi settoriali di liberalizzazione e di industrializzazione dei servizi per realizzare, in questa fase, il Contratto unico del comparto integrato energetico ed idrico.

Un nuovo ccnl capace di rappresentare l'insieme delle funzioni ricomprese nel comparto e quindi dei lavoratori e delle imprese che concorrono alla produzione energetica nelle sue diverse forme, alla trasformazione in servizi e alla conseguente gestione ed alla erogazione di questi servizi sia per la parte così detta "a mercato", sia per quella "regolata"; servizi ancillari ed universali inclusi.

Nell'ambito di un ccnl così fatto è necessario ampliare e rafforzare la contrattazione aziendale, per valorizzare il patrimonio contrattuale d'origine, riconoscere le specificità delle competenze espresse e le caratteristiche del singolo mercato di riferimento, pur in una cornice unitaria.

Nella contrattazione aziendale di secondo livello maggiore spazio dovrà assumere la contrattazione economica del salario variabile che dovrà poter cogliere le specifiche diversità.

Uno strumento, il nuovo ccnl unico, al servizio dei lavoratori e delle imprese che vogliono crescere qualificando il lavoro, l'offerta dei servizi, la ricerca e l'innovazione rifuggendo dalle scorciatoie del *dumping* sociale.

Un'impostazione che si rivolge anche allo Stato ed alle amministrazioni pubbliche che non possono gestire le gare per l'affidamento dei servizi – nella logica della concorrenza per il mercato – senza convenire prioritariamente criteri e standard qualitativi nell'offerta degli stessi (dalla salvaguardia dei beni comuni alla garanzia dei servizi universali e di qualità per tutti) e nel lavoro stabile e di qualità rifuggendo dalla sola ricerca di massimizzare le entrate attraverso alti oneri di concessione e tempi troppo brevi di affidamento del servizio che scoraggiano gli investimenti.

La richiesta che avanziamo alle nostre controparti è quella di definire in questi rinnovi contrattuali (il ccnl elettrico è scaduto il 30 giugno 2009 mentre i contratti energia-petrolio e gas-acqua scadono il 31 dicembre 2009) modalità e tempi per la realizzazione del contratto nazionale unico entro i prossimi tre anni iniziando sin da ora a definire utili convergenze e sinergie.

2. In questo quadro, e anche in relazione alla fase di gare che si sta aprendo per il rinnovo delle concessioni comunali per la distribuzione del gas, è non più rinviabile che il governo completi le norme attuative della legge "Letta" con l'emanazione della clausola sociale di salvaguardia occupazionale, e che le imprese sottoscrittrici del contratto 2006 applichino da subito la norma inderogabile di salvaguardia occupazionale all'interno del contratto nazionale di lavoro.

Osserviamo inoltre che gli istituti di settore a partire dall'Osservatorio che, lo ricordiamo, ha funzioni importanti di analisi e confronto sui temi energetici, sugli assetti del mercato, su salute e sicurezza, sulla formazione, sulle pari opportunità, non ha praticamente mai funzionato.

- Noi ne riproponiamo l'impianto anche per le funzioni bilaterali che già il ccnl propone e che vanno valorizzate ma è indispensabile un chiarimento con le rappresentanze datoriali affinché confermino la loro effettiva disponibilità a far lavorare queste sedi di lavoro comuni e congiunte;
- per sviluppare ulteriormente il sistema in atto di relazioni sindacali verso forme più avanzate di democrazia industriale proponiamo la costituzione di un sistema duale di governance dell'impresa che preveda l'istituzione dei "Consigli di sorveglianza" con all'interno anche i rappresentanti eletti dai lavoratori.

3. 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, ricerca preventiva delle dispersioni, protezione elettrica delle tubazioni e attività di odorizzazione);

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.

4. Nell'ultimo rinnovo contrattuale con riferimento all'incentivazione delle azioni rivolte alla sicurezza sul lavoro avevamo previsto una commissione paritetica specifica che ha avuto difficoltà nell'accesso ai dati e ha formulare percorsi che dal monitoraggio portassero alla estensione delle migliori pratiche: in questa logica chiediamo che il concetto di sicurezza venga esteso alla tutela rispetto all'impatto ambientale delle attività produttive del settore sul territorio, e di passare dai Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RIs) ai Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e ambiente (RIsa).

Richiediamo inoltre che almeno una volta l'anno si effettui una Conferenza delle RIsa e delle Rspg, organizzata congiuntamente dalle parti firmatarie del contratto, per esaminare gli aspetti riguardanti il settore, anche in un ottica rivolta ad esaminare e approfondire i diversi impatti dipendenti dall'ubicazione geografica nord, centro e sud.

In relazione alla emanazione del decreto 106/09 del mese di agosto ultimo scorso, che ha modificato negativamente alcune parti del Testo Unico sulla sicurezza nel lavoro, la Filcem-Cgil richiede:

- 1) che la consegna del documento di valutazione dei rischi possa prevedere anche la consultazione mediante strumenti informatici, ma che tale opzione sia solo aggiuntiva e non escluda la consegna del materiale cartaceo;
- 2) che, solo per funzioni organizzative particolarmente sensibili in materia di sicurezza, possono essere svolte visite pre-assuntive; tale scelta deve essere

motivata ed oggetto di consultazione con le Rsu/Rlsa.

Può essere utile istituire un libretto formativo per ogni lavoratore nel quale registrare tutte le attività formative svolte iniziando proprio dai corsi su salute sicurezza e ambiente, anticipando il libretto formativo previsto dall'attuale legislazione ma non ancora operativo.

In considerazione dei cogenti impegni europei contenuti nel pacchetto clima-energia, della costante pressione delle popolazioni in occasione di ogni insediamento energetico, della necessità di migliorare continuamente la prevenzione e la sicurezza sul lavoro nel settore che ha dovuto registrare purtroppo incidenti gravi ed in taluni casi mortali è indispensabile:

- da un lato definire in modo vincolante le riunioni di settore per monitorare la situazione – dalla formazione degli Rlsa alla prevenzione – al fine di incrementare la sicurezza estendendo le migliori pratiche già in uso in ogni ambito aziendale;
- dall'altro rafforzare a livello aziendale la gestione congiunta e preventiva delle situazioni lavorative, rischi connessi, e quindi delle azioni rivolte all'analisi dei bisogni formativi e degli strumenti di tutela individuale e collettiva sia per i dipendenti dell'impresa committente che per quelli delle ditte dell'appalto, chiamando il committente ad assumersi direttamente la responsabilità della qualificazione delle aziende a cui vengono assegnati gli appalti, compresi i lavoratori coinvolti, ipotizzando un sistema di esclusione con sospensione dei contratti per quelle imprese nelle quali si siano verificati infortuni mortali sul lavoro o gravi incidenti con conseguenze sul territorio;
- infine è indispensabile, vista la situazione energetica, concordare a livello di settore linee guide sull'aumento dell'efficienza energetica, sul risparmio, sullo sviluppo delle fonti rinnovabili, sulla riduzione complessiva delle emissioni, sul sostegno all'innovazione da implementare successivamente a livello aziendale.

5. Sull'insieme delle normative è necessario prevedere un maggiore ruolo di contrattazione e controllo da parte delle Rsu a livello aziendale: ci riferiamo al secondo livello di contrattazione, premio di partecipazione, *welfare* aziendale,

alle indennità, all'articolazione e alla gestione degli orari di lavoro, al controllo dell'orario di fatto, al rispetto dei riposi, all'organizzazione della reperibilità e dei turni, al confronto preventivo sulle modifiche organizzative, allo sviluppo professionale formazione inclusa, alla definizione dei trattamenti sulle trasferte o sui trasferimenti/traslochi, al trattamento mensa, confermando il confronto su tutte le forme di prestazione anche al fine di evitare qualsiasi discriminazione.

6. In particolare sul mercato del lavoro è necessario rafforzare sia gli strumenti di controllo che di stabilizzazione/qualificazione del lavoro al fine di limitare al minimo la precarietà, definendo un tetto massimo complessivo per tutte le tipologie di lavoro differenti da quello a tempo indeterminato e stabilendo i termini temporali per la stabilizzazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

- Si richiede di rendere esigibile l'accesso al *part-time* anche definendo una soglia percentuale all'interno della quale esercitare il diritto.
- Riteniamo necessario perseguire il miglioramento dei trattamenti riferiti ai congedi parentali anche attraverso la definizione della quota dei permessi retribuiti aggiuntivi usufruibili per maternità ed assistenza dei componenti familiari.

7. Si richiede il miglioramento dei trattamenti normativi ed economici relativi all'uscita dal turno e della indennità.

- Riscontriamo che la commissione paritetica incaricata dell'omogenizzazione dei trattamenti normativi ed economici sulla reperibilità non ha potuto completare i propri lavori. Riteniamo prioritario stabilire che la reperibilità nel settore debba essere parte integrante e non derogabile dell'organizzazione aziendale, per la caratteristica di essere l'attività primaria con la quale l'azienda distributrice garantisce, in associazione o più spesso in sostituzione del pronto intervento

organizzato in turni h24, la sicurezza e il ripristino del servizio. La normativa di settore deve stabilire il livello minimo dell'inquadramento, che non può essere inferiore al 3° livello nel caso del mono operatore. Le caratteristiche, la tipologia organizzativa e la turnazione devono essere aspetti demandati a livello aziendale, come compiti specifici del livello di contrattazione proprio delle Rsu. I valori degli importi delle specifiche normative di provenienza sono bloccati da oltre 15 anni: richiediamo pertanto un aumento dell'indennità di reperibilità, che prescindendo dalla situazione in essere, riconosca un valore economico uguale per tutti, a prescindere dalla precedente provenienza contrattuale. L'importo congruo in considerazione della riduzione dei lavoratori reperibili, dell'ampliamento degli ambiti di reperibilità e quindi della gravosità del servizio prestato, oltre che della perdita di valore a seguito del lungo blocco temporale trascorso dall'ultima rivalutazione dell'importo. Inoltre in caso di prestazione di lavoro straordinario notturno "non programmato" si chiede il pagamento completo delle ore straordinarie anche in caso di recupero fisiologico il giorno successivo.

- Si richiede di sostituire nell'art. 40 del ccnl il termine "possano" con "devono" e la soppressione dei successivi paragrafi 2,3 e 4.

8. Riteniamo necessario superare la diversificazione dei trattamenti in atto in tema di orario di lavoro settimanale fra lavoratori giovani ed anziani attraverso la modifica della "norma transitoria" di cui all'art. 23 e stabilendo che la durata contrattuale dell'orario di lavoro venga fissata in 38 ore settimanali.

Inoltre vanno riconosciute tutte le prestazioni di lavoro straordinario non programmate e legate a situazioni di emergenza anche ai lavoratori inquadrati sopra al 6° livello.

9. L'impianto classificatorio introdotto nel 2002 da tempo doveva essere oggetto di una attenta revisione anche finalizzata al completamento delle esemplificazioni ampliandone il numero per poter cogliere in maniera completa

le professioni caratteristiche di ogni comparto – distribuzione gas, ciclo idrico, mercato -; inoltre il ccnl 2007 ha introdotto in via sperimentale un livello economico sulla categoria 3, accompagnandolo con una declaratoria.

A tal fine il contratto ha dato mandato a una commissione paritetica, che ha prodotto un lavoro soddisfacente, individuando 30 nuove esemplificazioni, le ha riordinate assegnandole ad una più equilibrata scala professionale, cogliendo le figure nuove determinate dalle innovazioni tecnologiche e di processo..

Il lavoro della commissione paritetica va recepito, integrandolo con una revisione della declaratoria della categoria 3 con livello economico, riferendola al monooperatore lavori rete che occasionalmente possa compiere attività da capo squadra rete.

La stabilizzazione dell'inquadramento 3 con livello economico richiede una sistemazione parametrica che comprenda le categorie 3 e 4, nel contesto di una articolazione parametrica 100/254 ancora sostenibile.

Va inoltre inserito in contratto il concetto di evoluzione dell'inquadramento legato non solo alla posizione organizzativa ma incrociandolo con i percorsi formativi e con polivalenza, polifunzionalità, intercambiabilità e prevedendo, al riguardo, l'intervento esplicito delle Rsu.

Riteniamo inoltre che vada avviato un lavoro comune, da concludersi entro la vigenza contrattuale, sulle modalità di riconoscimento della competenza e del saper fare come elemento aggiuntivo e complementare alla paga professionale.

- Si chiede di stabilire un monte ore annuo finalizzato alla formazione dei lavoratori, demandando la definizione alla contrattazione locale e finalizzandolo alla crescita professionale dei lavoratori.
- Si richiede che le Rsu, congiuntamente alle organizzazioni sindacali locali, si facciano promotrici di progetti finanziati dal ministero delle Pari Opportunità per la realizzazioni di azioni positive, rendendo esigibile l'art. 2 della legge 125/91. Particolare attenzione deve essere posta alla partecipazione a progetti formativi per favorire le pari opportunità di carriera all'interno dell'azienda e in special modo per le lavoratrici al rientro dalla maternità.
- Vanno inoltre ridefinite le agibilità sindacali a livello di settore,

ricomponendo un quadro attualmente frammentato parte a livello di associazione parte a livello aziendale.

10. La richiesta economica che avanziamo per il triennio 1 gennaio 2010 – 31 dicembre 2012 è pari a 185 euro sulla 5 categoria (par. 161; parametro conglobato 137), da redistribuire però sul minimo conglobato (minimo + contingenza) che accorcia la scala parametrica a 100/194.

Tale richiesta è la risultante dell'analisi dell'andamento dei salari medi in Italia e nel settore rispetto all'Europa, della perdita del potere di acquisto degli stessi e dell'andamento dell'inflazione sia nel pregresso che nell'attuale fase recessiva considerando inoltre che più fonti prevedono una ripresa inflattiva all'auspicata uscita dalla crisi. In questo quadro congiunturale l'andamento economico del settore risulta, seppure rallentato rispetto alla robusta crescita degli anni passati, ancora positivo nonostante il calo dei consumi a testimonianza delle solidità delle imprese e del contributo dato dal fattore lavoro. In considerazione di queste incertezze, della variabilità degli scenari futuri nonché dell'allungamento della durata del ccnl per la parte economica da due a tre anni chiediamo che, allo scadere del biennio, sia prevista una verifica dell'andamento dell'inflazione reale rispetto all'aumento convenuto della retribuzione del settore, finalizzata al contestuale recupero degli eventuali scostamenti negativi. Ma ciò che si evince confrontando il costo del lavoro alla retribuzione media lorda ed a quella netta è che senza una politica fiscale a favore del lavoro dipendente, oltre la restituzione del *fiscal drag*, non si aumentano i redditi e si penalizza l'occupazione perché su di essa gravano oneri ingiusti e spropositati rispetto alla bassa tassazione delle rendite finanziarie e speculative. Per queste ragioni Cgil, Cisl e Uil devono al più presto rilanciare l'iniziativa nei confronti di Governo e Parlamento, recuperando i contenuti della piattaforma unitaria di Milano con la quale si rivendicava la riduzione del peso della pressione fiscale sul lavoro dipendente e il contenimento della contribuzione a carico dell'impresa.

11. Con riferimento alla necessità di valorizzare il *welfare* contrattuale

richiediamo di agire su più versanti:

- il trattamento pensionistico integrativo non è omogeneo nel settore in quanto non si è ancora pervenuti a una soluzione soddisfacente per l'uscita dal fondo integrativo obbligatorio a ripartizione del gas privato; l'Inps ha sollevato problemi di copertura a lungo termine rispetto al piano di cristallizzazione proposto, il ministero del Lavoro se ne è di fatto lavato le mani.
- Inoltre nel settore agiscono almeno quattro fondi complementari a capitalizzazione, verso cui confluiscono i ratei del Tfr dei dipendenti che hanno scelto di versarlo nei fondi aziendali: Pegaso per i lavoratori che fanno capo alle aziende Federutility, Fondo energia per i lavoratori delle aziende che fanno capo al gruppo Eni e alcune che fanno capo all'Assogas, Fopen per quelli che fanno capo ad Enel, Fiprem per quelli che fanno capo ad Edison. La contribuzione a carico delle sole aziende ex Federutility, che non pagano invece il fondo gas, è dell'1,2%, stabilita nel 1997 e mai rivista, e l'onere non è tutto a carico delle aziende in quanto non è stata mai abrogata la norma che congelava temporaneamente il calcolo della quota della tredicesima mensilità sul Tfr, appositamente introdotta in sede di primo accordo, che va definitivamente superata.
- Si richiede alle controparti un impegno comune per ripresentare in sede governativa la richiesta di cristallizzazione del Fondo gas e, conseguentemente, uniformare il trattamento con la parificazione e la qualificazione della quota a carico delle aziende.
- Appurato che non sussistono ostacoli all'unificazione dei fondi pensione complementari riteniamo fattibile da subito l'unificazione di Pegaso, Fopen, Fondenergia e Fiprem, ma in un'ottica di contratto unico di comparto anche degli altri fondi. Tale unificazione deve traguardare ad una riduzione dei costi di gestione ed aumentare la solidità e la gestione degli stessi con particolare riferimento al rendimento dei contributi che i lavoratori e le aziende versano.
- Per quanto concerne la sanità integrativa la commissione paritetica non è andata oltre all'esame delle situazioni e non è arrivata a formulare

proposte. Anche in un ottica di contratto unico di settore proponiamo la confluenza del gas-acqua all'interno del Fasie, costituito nell'energia e petrolio, in attesa che, anche in questo caso, si realizzi un aggregazione più ampia che includa tutto il comparto.

12. Non per volontà sindacale siamo da tempo senza un accordo sulle modalità per l'esercizio del diritto di sciopero salvo per l'aspetto, previsto dalla legge, della procedura di raffreddamento e conciliazione. Pertanto, come ribadito più volte ed in più occasioni, nella necessità di ricorrere allo sciopero durante questa fase di rinnovo contrattuale, ci atterremo al rispetto degli obblighi di legge, considerando gli accordi precedenti di fatto scaduti e comunque non più conformi al nuovo assetto del settore liberalizzato. Per queste ragioni abbiamo provveduto anche alla formale disdetta.

13. In questo periodo abbiamo operato affinché, nonostante l'accordo separato sulle nuove regole contrattuali, Filcem, Femca e Uilcem si presentassero a questo importante appuntamento dai lavoratori con una proposta di piattaforma unitaria. Prendiamo atto che si è preferito riconfermare il primato dell'accordo separato – di cui non avevamo chiesto l'abiura – alla ricerca di nuove strade comuni che portassero nel merito alla ricomposizione del fronte sindacale confederale così come avviene di fronte alle tante crisi industriali che quotidianamente affrontiamo. La Filcem, che sulla base di questa proposta inizia il percorso democratico per la presentazione della piattaforma, dichiara sin da ora la volontà di operare nella trattativa affinché il fronte sindacale si ricomponga ed assieme Filcem, Femca, Uilcem raggiungano quanto prima, anche questa volta, una positiva ipotesi di accordo da illustrare e sottoporre con voto certificato, come è prassi consolidata, all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici per la loro approvazione prima della firma definitiva dell'intesa, nel pieno rispetto dell'accordo sulle regole condivise per i rinnovi contrattuali sottoscritto a febbraio 2008 fra Filcem, Femca e Uilcem.

(approvata, con 4 voti contrari e 18 astensioni, dall'Assemblea nazionale dei quadri e delegati Filcem-Cgil – Chianciano Terme, 18 settembre 2009)