
**Piattaforma per il rinnovo economico e normativo del
CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI AL SETTORE GAS-ACQUA**
(in scadenza 31 dicembre 2012)
(Validità: 01 gennaio 2013 - 31 dicembre 2015)

Premessa

La CISAL FederEnergia persegue l'obiettivo di addivenire alla stipula un contratto di lavoro che preveda il giusto equilibrio tra diverse esigenze: si dovrà, in particolare, tener conto sia degli aspetti sociali, legati al grave stato di crisi che il Paese sta vivendo, sia dell'esigenza di rafforzare la professionalità delle maestranze e la loro riqualificazione, viste tuttavia nel rispetto della necessità di ricercare la definizione generica di nuove articolazioni del lavoro, tesa all'incremento della flessibilità organizzativa per una più efficace gestione dei processi.

I recenti dati economici sulla decrescita e sulla disoccupazione confermano che la riduzione del potere d'acquisto dei salari, *con l'obiettivo di farli divenire una componente sempre più marginale all'interno del costo complessivo del lavoro per favorire la "competitività"*, non ha prodotto, nell'ultimo quinquennio, risultati virtuosi per il ciclo economico, ponendosi essa stessa come un ostacolo per un eventuale ripresa futura.

Basare la sfida della competitività principalmente sulla compressione dei costi, nonché sulla riduzione delle prerogative sindacali e dei diritti si sta rivelando socialmente deludente; neppure le recentissime "innovazioni" introdotte nell'ambito del diritto del lavoro, *proprio per rilanciare produzione e sviluppo*, paiono produrre risultati apprezzabili.

Non si può disconoscere che lo stato complessivo del "Sistema Italia" esige di definire un nuovo rapporto fra Imprese e Lavoratori, soprattutto in un settore essenziale e strategico come quello del Gas-Acqua.

Nel nostro Paese è in atto una sicura regressione industriale: tale problema non può essere affrontato attuando deregolamentazioni attraverso le quali si possa immaginare la possibilità che le Imprese governino in modo unilaterale i processi di riorganizzazione industriale.

Le relazioni con le rappresentanze sindacali, specialmente se attuate in forme decentrate e partecipative, possono costituire un sicuro impulso al processo di rafforzamento delle Imprese: questo, però, implica un intervento che riconosca il ruolo, a vario titolo, esercitato dalle parti sociali sul territorio, nel solco del principio di pieno coinvolgimento del Lavoratore al futuro dell'Azienda.

Siamo del parere che l'attuale fase "congiunturale" di crisi, *che pare destinata a permanere per molti anni ancora*, debba indurre le aziende ad investire nella collaborazione e nella trasparenza con le parti sociali, secondo i principi della democrazia economica e rappresentativa, al fine di giungere ad un modello di "riorganizzazione del lavoro" che assuma la *"responsabilità sociale d'impresa"* come valore vincolante del sistema industriale.

L'assunzione della responsabilità sociale, in ambito privatistico o semi-privatistico, può avvenire esclusivamente attraverso il coinvolgimento partecipativo e l'attribuzione di responsabilità al confronto.

L'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, una cultura della

produzione sempre più attenta al valore della persona e deve, necessariamente, individuare il Sindacato quale soggetto portatore del valore della centralità di ruolo del Lavoratore e di tutela del tessuto sociale attraverso il consolidamento occupazionale.

La contrattazione decentrata diventa, in questo contesto, l'ambito privilegiato nel quale coniugare gli indirizzi strategici dell'Azienda e per definire la politica economica ed i meccanismi incentivanti aziendali.

Questa Organizzazione sindacale, *non solo per l'aspetto meramente economico*, è fortemente convinta dell'importanza della centralità del contratto integrativo aziendale: individuiamo nella contrattazione decentrata il passaggio obbligato dove verificare le relazioni industriali di alto profilo e dove, rimandando a specifici organismi partecipativi trasversali e paritetici, si vadano a monitorare gli andamenti complessivi d'interesse aziendale oltre a contenere le cause dell'insorgenza dei possibili conflitti.

Tra i valori fondamentali dei soggetti industriali e delle parti sociali che intendono agire con responsabilità nell'addivenire alla stipula del contratto di settore, nella tempistica ordinaria, vi sono:

- Fedeltà agli impegni contrattuali: gestione del personale con ammodernamento dei profili professionali e riconoscimento delle competenze lavorative.
- Organismi paritetici decentrati
- Riduzione dei conflitti e trasparenza.
- Promozione della tutela sociale.
- Apertura alla solidarietà interimpresa.

Relazioni Sindacali

Si ravvisa l'opportunità della costituzione di un "Osservatorio Nazionale di Settore" quale strumento di monitoraggio dell'andamento generale del "sistema nazionale Gas- Acqua" la cui composizione sarà ricondotta alle OO.SS. firmatarie del CCNL e dalle Associazioni Datoriali in rappresentanza delle aziende di settore.

Si rende necessario la previsione contrattuale di un Osservatorio Aziendale, quale struttura super-partes, che non sostituendosi agli attori delle normali relazioni sindacali, sia costituito da tutte le parti sociali attive in Azienda, comprese le RSU, e rappresenti il sistema di vigilanza e controllo dello status delle relazioni in Azienda.

Istituti di carattere sindacale

Apprezzato il carattere strategico nazionale del Settore e la necessità di un articolato e stabile sistema di relazioni sindacali/industriali di alto profilo si evidenzia, quale elemento derivante da queste premesse, la necessità di contemplare accordi periferici/aziendali in tema di relazioni sindacali e tempistiche di informativa/consultazione adeguate alle specifiche realtà.

Diritti RSU/OO.SS.: come proposta di ampliamento della democrazia della rappresentatività proponiamo un incremento delle componenti RSU eleggibili e l'introduzione dell'obbligo della redazione di un protocollo sulle agibilità sindacali che attesti formalmente e coerentemente le esigenze delle parti.

In tema di strumenti informatici caldegghiamo l'adeguamento delle facoltà/agibilità sindacali alle recenti tecnologie ed indicazioni giurisprudenziali, con rimando di definizione agli auspicati protocolli sulle relazioni sindacali di livello aziendale.

Diritto di informazione: Tra le linee generali d'attuazione del diritto d'informazione, da recepire nelle articolazioni decentrate si individua:

- La periodica e preventiva informazione aziendale relativamente alle eventuali esternalizzazioni;
- L'informativa preventiva sulle necessità di processi di ristrutturazione/riorganizzazione che comportino a vario titolo impatti sull'occupazione;
- L'esigenza di sperimentare nuovi modelli organizzativi e gestionali;
- Mercato del lavoro, tipologie contrattuali, tempi determinati, stages;
- Confronto tra le parti per affrontare problematiche riguardanti l'organizzazione del lavoro al fine della prevenzione di eventuali criticità;
- La definizione, da parte aziendale, degli organici minimi per le attività di core-business, con relative funzioni, al fine di convenire sul corretto programma di turn-over del personale in funzione delle esigenze organizzative;
- Trasmissione mensile, da parte delle singole società, dell'elenco dei Lavoratori associati al Sindacato, con indicazione dell'importo trattenuto. L'elenco degli Associati alla singola O.S. deve rispondere ai criteri di riservatezza e limitarsi alla trasmissione dei dati riferibili ai soli Associati dell'Organizzazione Sindacale destinataria dell'informativa.

Ambiente, qualità e sicurezza sul luogo di lavoro

Il Settore Gas-Acqua per la sua strategicità sociale deve rappresentare l'esemplificazione della qualità e della sicurezza.

La devoluzione alla periferia ed alle singole aziende non può prescindere da un'indicazione generale di conduzione.

Al fine di dar ulteriore rafforzativo alla cultura della sicurezza si ritiene opportuno proporre un incremento delle ore di formazione per i lavoratori, con particolare richiamo alla necessità di interventi di formazione ricorrente, orientati ai contesti lavorativi specifici ed alla gestione dei rischi ambientali.

Gli RLS/RLSA: analogo intervento di formazione ricorrente rispetto ai rischi specifici è opportuno sia esteso anche agli RLS/RLSA, per il livello di competenza, con eventuale coinvolgimento dell'intero organismo RSU.

Rafforzare la condivisione delle informazioni e delle azioni correttive attraverso la previsione di periodiche riunioni, non limitate alla sola riunione annuale, tra RLS, RSPP e Datore di Lavoro, comprendendo l'aggiornamento tempestivo sui processi aziendali di safety e sulle politiche di rispetto dell'ambiente, prevedendo anche l'attivazione di strumenti informatici per favorire la sinergia partecipativa tra i soggetti operanti, a vario titolo, nell'ambito della sicurezza.

Lavori in appalto: in tema di monitoraggio degli interventi in tema di sicurezza e del rispetto dell'ambiente ravvisiamo l'utilità, *con particolare riguardo al livello aziendale*, della previsione di incontri (almeno semestrali) che vertano sull'andamento delle società terze coinvolte nei processi aziendali, nonché sulle eventuali azioni correttive poste in essere, compresa l'informativa sulle eventuali sospensioni o esclusioni delle imprese terze a seguito di omissioni, incidenti e/o infortuni.

Assunzioni

Confermando la volontà di privilegiare l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato quale forma di inserimento di nuovo personale, in subordine ed ove ricorrano le condizioni d'impresa, si individua nella stipula dei contratti di apprendistato il naturale ed

efficace recepimento dell'indirizzo contenuto nella riforma (L.92/2012) del mercato del lavoro, nei limiti previsti ed in luogo di altre forme di reperimento della forza lavoro.

Clausola di maggior tutela riservata ai familiari del dipendente deceduto/invalido

Nel caso di decesso del dipendente per cause di servizio o riconducibili al servizio o nel caso fuoriesca dall'Azienda a causa di invalidità conseguita per cause di servizio o riconducibili al servizio, l'Azienda dovrà provvedere ad assumere un familiare di 1° grado;

Clausola di maggior tutela riservata ai figli del dipendente portatori di handicap

Qualora il figlio/figlia del dipendente sia:

- *persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;*
- *persona invalida del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;*
- *persona non vedente/non udente;*
- *persona invalide per episodi bellici o per servizio;*

l'Azienda ne valuterà la possibilità di assunzione diretta in quota alle "assunzioni d'obbligo" e comunque sarà inserito il nominato all'interno della lista dei candidati sottoposti alle selezioni d'assunzione per le categorie d'obbligo.

Annualmente le aziende del settore comunicheranno alle OO.SS. il valore numerico dei dipendenti relativo alla consistenza della "quota d'obbligo".

Classificazione del personale

Anche al fine di prevenire una proliferazione di conflitti si ritiene opportuno ricondurre la classificazione del personale alle nuove tipologie d'organizzazione del lavoro più che alla singola attività, sia essa prevalente o meno.

Riteniamo strategico e non più rinviabile oltre che nell'interesse comune, un impegno alla riduzione del numero di inquadramenti, da formalizzare contrattualmente attraverso la definizione nel CCNL delle linee guida sulla classificazione che preveda una griglia generale degli inquadramenti, la relativa attribuzione di responsabilità e definizione astratta del profilo.

L'assegnazione al nuovo sistema classificatorio, nel recepimento di livello aziendale, dovrà essere preceduto da una "mappatura" delle competenze onde stimare le professionalità presenti in azienda e vagliare eventuali discrasie di inquadramento.

La mappatura delle competenze presenti ed la loro congruità verso gli obiettivi aziendali è condizione necessaria per giungere all'individuazione di "gruppi di attività eterogenee" da rapportare ad un determinato livello di inquadramento, col criterio di responsabilità funzionale definita dalla matrice delle attività svolte dal dipendente.

La mappatura delle competenze e dei profili legati all'inquadramento, essendo demandata alla contrattazione decentrata, risulta estremamente efficace nell'adattarsi alle modifiche organizzative e, contestualmente consente alla singola Azienda di dotarsi di un mansionario specifico.

Provvedimenti disciplinari e sanzioni

Protocollo di livello aziendale della correlazione mancanze-provvedimento

L'ambiguità interpretativa nell'esemplificazione delle correlazioni tra le mancanze contestate al Lavoratore e la portata del provvedimento disciplinare è in disarmonia con il valore dell'univocità interpretativa e della trasparenza, inoltre l'assunzione del codice etico da parte delle società apre nuovi scenari di ipotetiche violazioni contestabili.

Si propone l'introduzione dell'obbligo di dettaglio a carico delle singole aziende/gruppi societari, articolato secondo lo specifico codice etico adottato, correlato dall'esplicitazione di univoche interpretazioni della sanzione comminabile, con chiari esempi di casistica non interscambiabili tra le varie ipotetiche violazioni.

Si propone la cancellazione dell'opzione di sospensione cautelare dal servizio per fatti di rilevanza penale o civile d'origine extra-aziendale, (*salvo per i casi di detenzione*), che siano oggetto di accertamento da parte delle autorità o in attesa del pronunciamento del primo grado di giudizio.

Orario di lavoro

Con coerente richiamo all'applicazione delle norme di legge in materia, derogando alla contrattazione aziendale gli eventuali trattamenti di maggior favore, si propone di uniformare tutte le aziende del settore alle trentotto ore settimanali.

Part-time

Si propone l'inserimento di criteri flessibili per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale, comprendendo anche l'eventuale assunzione a part-time e l'eventuale trasformazione in tempo pieno indeterminato.

Il passaggio da tempo pieno a part-time non potrà assumere carattere permanente ma prevedere una limitazione ad un massimo di trentasei mesi, eventualmente rinnovabile.

Le tipologie di part-time applicabili sono rappresentate dalle usuali articolazioni, individuate in base alla distribuzione dell'orario di lavoro in orizzontale, verticale e misto.

Ferie e Permessi integrativi

Appresa la necessità delle aziende della riduzione dei costi, confermato il diritto dei dipendenti di fruire di un corretto lasso temporale utile alla cura dei propri affetti ed all'impegno sociale, tenuto conto del calo occupazionale e la potenziale necessità aziendale di picchi dell'attività lavorativa proponiamo di estendere la flessibilità d'orario con nuove forme compensative, includendo la possibilità di cumulo delle ore eccedenti il normale orario di lavoro, riparametrate al costo del lavoro straordinario, con possibilità di fruizione da parte del dipendente quale riposo aggiuntivo a giornata intera, mezza giornata o ad ore.

Ferie

Nello spirito della premessa del documento, quale elemento di valorizzazione delle persone costituenti l'Azienda, in particolar modo dei giovani, si propone di fissare i giorni di ferie a 24, con la clausola del raggiungimento del predetto livello numerico di ferie progressivamente almeno otto anni di anzianità di servizio.

Agevolazioni al Personale

Al fine di agevolare in termini effettivi i nuclei familiari del dipendente e l'assistenza, riteniamo sollecitare la formalizzazione di criteri univoci per consentire l'utilizzo di permessi speciali, in caso di esigenze oggettive (visite mediche, assistenza ai familiari non appartenenti a categorie protette, eventi familiari), attraverso la concessione di:

- permessi retribuiti per un minimo di 18 ore annue/dipendente;
- orari agevolati e/o flessibili a compensazione ultragiornaliera.

Testimonianze in procedimenti giudiziari

Constatata l'impossibilità del Lavoratore di sottrarsi al dovere di rendere testimonianza siamo del parere che sia opportuno e corretto, *previa presentazione della convocazione del tribunale*, svincolare dall'interpretazione delle parti la concessione o meno di permessi retribuiti.

Pari opportunità

E' indubbia la centralità che la conciliazione vita/lavoro riveste nell'ambito delle politiche di pari opportunità ed in particolare di quelle attente al ruolo delle donne nella vita socioeconomica.

Tenuto conto che nel biennio scorso (29 aprile 2010) è stato anche sottoscritto un protocollo tra il Ministro delle Pari Opportunità e dal Ministro del Lavoro, denominato "Intesa Conciliazione" utile a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, proponiamo un sistema di policy centrale, volto ad avviare azioni concrete e nel contempo innovative per le donne, quali:

- il potenziamento dei servizi per l'infanzia convenzionati o interni alle aziende;
- il reinserimento a pieno titolo nel contesto lavorativo, a causa di allontanamento per maternità o cure;
- la sperimentazione di tipologie contrattuali facilitanti (flessibilità orari, part-time differenziato per madri con figli in età scolare, permessi speciali);
- l'erogazione di voucher per il ricorso a servizi legati all'accudimento dei più deboli (anche asili nido, baby-sitter);
- permessi sanitari per la prevenzione oltre i 35 anni;
- innalzamento dei permessi per malattia bambino fino ai 10 anni;
- assicurazione per famiglia;
- permessi orari speciali per le madri sole (single, separate, vedove..);
- promozione dei congedi parentali per i padri;
- creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi simili, facilitazioni per il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale o per motivi comunque legati a esigenze di conciliazione;
- erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono per servizi offerte da strutture specializzate;
- sostegno a modalità di lavoro e tipologie contrattuali facilitanti (o family friendly) - es. banca delle ore, telelavoro, programmi dei tempi e degli orari;
- accertamenti sanitari per i figli (12-16 ore annuali);
- diritto alla carriera per le donne

Aumenti periodici di anzianità/importi in cifra fissa

Per quanto riguarda gli scatti biennali di anzianità si propone:

- un aumento degli importi in cifra fissa rivalutato in funzione del complessivo percentuale triennale dell'IPCA;
- l'incremento di uno scatto biennale in relazione alla permanenza nella medesima categoria;
- l'adeguamento economico in linea con l'IPCA su base triennale.

Rimborsi / indennità

Accordi economici locali/regionali e di scopo: tenuto conto del cronico ritardo, se non dell'assenza di specifici accordi riteniamo eticamente corretto verso i Lavoratori che sottostanno a questo tipo di accordi, compresa la reperibilità, che: venga fissato a livello aziendale il principio della definizione della tipologia di lavori legati ad indennità specifiche e la relativa indennità economica.

L'impegno di carattere generale sulla tempistica di ridefinizione della parte economica alla naturale scadenza dell'accordo stesso, prevedendo la prosecuzione delle clausole normative contenute e, *se non rinnovato entro e non oltre un semestre dalla data di scadenza*, l'adeguamento automatico degli importi secondo lo stesso criterio di rinnovo economico del

CCNL, con riconoscimento del periodo semestrale di vacatio, infruttuosamente trascorso, in forma di una tantum compensativa, sino alla data di nuova stipula.

Avvalendosi del principio dell'equo indennizzo - *per quei lavoratori che sono chiamati a svolgere la propria attività lavorativa in zone disagiate (centrali, impianti, stazioni, zone di distribuzione, ecc.)* - si propone l'individuazione dei criteri di definizione di "zona disagiata" con rimando dell'individuazione delle località e della relativa indennità a livello di contrattazione aziendale.

Per i dipendenti che guidano mezzi aziendali si rende necessario l'adeguamento economico correlato al rischio di guida.

Indennità economica per attività specifiche/rischio professionale

Preso atto delle le attività specialistiche svolte da alcuni lavoratori, alcune delle quali ampliano notevolmente le ricadute di responsabilità proponiamo l'istituzione di una indennità economica giornaliera a presenza.

A solo titolo esemplificativo:

- attività di front-office/ attività di relazione con soggetti terzi all'azienda^(*)

(questa tipologia di attività rappresenta l'interfaccia dell'Azienda verso l'esterno ed impone un continuo aggiornamento delle conoscenze per rispondere alle svariate esigenze degli utenti, sia esso cliente o interlocutore esterno);

- progetti per cui sia richiesta l'iscrizione agli albi professionali, stesura di specifiche tecniche, preventivi, capitolati d'appalto, validazione di libretti di misura ecc.;

- copertura di posizioni previste dalla legge, quali coordinatore della sicurezza, direttore lavori, direttore responsabile, sorvegliante, preposto.

^(*) *In particolare per quanto riguarda le attività per cui sia prevista l'esposizione del Lavoratore al pubblico, compresi i dipendenti addetti al call-center, riteniamo debbano essere previsti permessi speciali di riposo, aggiuntivi alle ordinarie giornate feriali.*

Indennità e copertura assicurativa per incarichi previsti dalla normativa sulla sicurezza

Riteniamo che i Lavoratori con incarichi nell'ambito della sicurezza ed il cui ruolo sia previsto dal D.Lgs 81/2008, (come mod. dal D.Lgs 106/2009) o dal D.Lgs 624/1996, siano esposti a responsabilità extra-contrattuali civili e penali alle quali non possono sottrarsi e che vanno oltre la normale diligenza e dovere del lavoratore subordinato, si rende pertanto necessario garantire, a favore del dipendente designato, la copertura assicurativa e patrocinio legale, *anche ai fini del rischio professionale*, a tutela del dipendente che per cause di servizio sia esposto al rischio di essere sottoposto a giudizio o promuovere un ricorso in giudizio.

Indennità per il personale soggetto a turni continui avvicendati e semiturnista

Tenuto conto che della staticità dell'indennità riservata al personale turnista e semiturnista si propone l'incremento del parametro percentuale e, tenuto conto dell'innalzamento dell'età pensionabile, la facoltà del lavoratore di chiedere l'avvicendamento dal turno per età anagrafica o per anzianità di servizio in turno. Si propone di fissare il termine di diciotto anni di turno quale soglia utile, qualora l'interessato lo richieda, per la ricollocazione del Lavoratore in regime d'orario giornaliero.

Reperibilità

Il vigente CCNL è stato disatteso per quanto riguarda la definizione della normativa generale relativa all'istituto della reperibilità.

L'assenza di un accordo complessivo ha generato difformità d'interpretazione ed applicazione. Si rende necessario, già nella fase di confronto contrattuale, definire le tipologie di reperibilità (ordinaria e di pronto intervento), con la previsione di tempi e delle modalità generali.

Solidarietà d'impresa

Si propone una clausola di salvaguardia a favore del personale del settore, *ove le condizioni economiche lo permettano*, che privilegi il riassorbimento del personale di società in stato di difficoltà occupazionale; prevedendo anche la soluzione del rapporto di lavoro in caso di passaggi di lavoratori in Società del settore non facenti parte dello stesso gruppo societario.

Le previste gare per l'attribuzione delle competenze sulla "rete di distribuzione" comporterà la formazione di nuove realtà societarie/fusioni/incorporazioni con conseguente riflesso sul personale interessato in termini di trasferimenti o d'aggravamento del pendolarismo.

Si ravvisa l'urgenza dell'evoluzione dell'attuale trattamento riservato ai lavoratori trasferiti per causa di servizio, prevedendo indennità giornaliera corrisposte in forma analoga in funzione della distanza ed ulteriori indennità aggiuntive, con erogazione di una tantum, che parzialmente possano assorbire il disagio del trasferimento; con la previsione della delega, a trattamenti di maggior favore, alla singola Azienda in funzione della specifica realtà e dimensione territoriale.

Assicurazione Sanitaria Integrativa

Fermo restando tutto quanto disciplinato nel regolamento FASIE, è necessario prevedere mediante opportuni accordi di secondo livello, l'estensione della gamma dei servizi sanitari, avvalendosi del contributo aziendale, relativi a:

- ricoveri ospedalieri
- interventi chirurgici ambulatoriali o in regime di degenza ospedaliera
- prestazioni odontoiatriche e ortopediche

Prevedendo la possibilità di estendere anche al nucleo familiare del lavoratore alcune agevolazioni economiche relative a prestazioni mediche quali, a titolo esemplificativo:

- visite mediche specialistiche ed accertamenti diagnostici;
- oncologia;
- spese extra-ospedaliere e protesi;
- speciali lenti correttive e apparecchi acustici;
- assicurazione caso morte del dipendente con definizione degli opportuni massimali

Previdenza Complementare

Nella relazione COVIP del 23 maggio u.s. (relazione del Presidente) viene ricordato che "La Commissione ha più volte ricordato che non esistono investimenti sicuri né ritorni senza assunzione di rischi. La diversificazione degli investimenti nello spazio e nel tempo, per tipologia e valuta, può solo contribuire a ridurre tali rischi".

Confermiamo la nostra scetticità verso ulteriori possibilità d'incremento del "flusso di cassa" verso la "previdenza integrativa" attraverso il drenaggio di parte di emolumenti contrattuali poiché rappresenterebbe un immediato effetto negativo sul potere di acquisto degli stipendi, innescando un potenziale ricorso alle richieste di rimborso da parte degli aderenti e/o blocco delle contribuzioni.

Proponiamo quindi la razionalizzazione dei fondi pensione operanti nel Settore Gas-Acqua che comporti l'unificazione delle strutture amministrative, per addivenire ad un soggetto unico detentore di una maggiore capitalizzazione, più capace di agire nei processi di investimento e di proporre combinazioni rischio-rendimento più favorevoli agli aderenti.

Adeguamento economico

In premessa indichiamo la previsione di un meccanismo che, a regime, sancisca la conglobazione dell'indennità di contingenza nei "minimi tabellari", al fine di costituire, per il futuro, una base retributiva più solida.

Richiamato l'accordo interconfederale del Gennaio 2009 sulla "riforma della contrattazione" ed il successivo del 15 Aprile 2009, ove si stabilisce l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo, recepita la Comunicazione ISTAT del 30 maggio 2012:

<< Nel 2011 l'Istat è subentrato nella "Lettera di incarico all'Istituto di Studi e Analisi Economica (Isae) per la raccolta, elaborazione e previsione di dati riguardanti la dinamica dell'inflazione" sottoscritta in data 21 maggio 2009 tra le parti sociali e il cessato Isae. >>

L'Istat ha reso noto - per gli anni 2009-2011 - gli scostamenti tra realizzazione e previsione dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI NEL 2009-2011: SCOSTAMENTI TRA REALIZZAZIONE E PREVISIONE (var %)

Calcolo, Previsione scostamento	2009	2010	2011
A. Realizzazione	1,2	1,1	2,6
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2009	1,5	1,8	2,2
C. Scostamento (C=A-B)	-0,3	-0,7	0,4
A. Realizzazione		1,1	2,6
B. Previsione, effettuata il 21 maggio 2010		1,3	2,0
C. Scostamento (C=A-B)		-0,2	0,6
A. Realizzazione			2,6
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2011			2,3
C. Scostamento (C=A-B)			0,3

Il Decreto Legge del 6 Luglio 2012, n. 95 ha disposto l'applicazione dell'incremento delle aliquote IVA, a seguito di tali modifiche, l'ISTAT ha formulato una nuova previsione dell'inflazione misurata dall'indice IPCA per gli anni 2012-2015.

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI:

PREVISIONE 2012-2015 (var %)*	2012	2013	2014	2015
Ipca al netto energetici importati	3,0	2,0	1,8	2,1

*Tenuto conto della media dei pesi dei beni energetici nel paniere IPCA nel decennio 2003-2012, il peso applicato per depurare la dinamica del prezzo degli energetici importati è pari a 1,35%.

Fatte salve eventuali ulteriori variazioni previsionali relative all'indice IPCA, confermata la necessità di una verifica, *in fase negoziale*, dei meccanismi d'erogazione dell'adeguamento economico (sui minimi tabellari), ci atteniamo agli indici sopra indicati, in quanto criteri semi-automatici, già definiti, d'adeguamento del salario.