

# Piattaforma per il rinnovo economico e normativo del CCNL per i lavoratori addetti al settore Gas-Acqua 2016-2018

*(Validità: 01 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018)*

## Premessa

Occorre prendere atto che l'attuale congiuntura economica continua a far registrare una crisi delle economie occidentali ormai non più connotabile secondo i parametri tradizionali del medio/lungo periodo; essa, invece, rappresenta un inedito momento storico che produce una inversione nel bilanciamento globale delle risorse economiche, con effetti positivi di cui sono destinati a beneficiare quasi esclusivamente i "Paesi emergenti"; siamo in presenza, pertanto, di un riassetto della gerarchia tra le economie nazionali del pianeta che pare destinata ad assumere un carattere permanente.

In relazione all'attuale fase macroeconomica, la stessa definizione di "crisi economica" appare un termine placebo, proprio perché essa induce a configurare gli sconvolgimenti in atto come assolutamente transitori, lasciando spazio all'idea che vi siano concreti margini per un ripristino degli equilibri tradizionali del secolo scorso.

La realtà degli anni a venire è ben diversa: dovremo abituarci a dare una nuova connotazione ai concetti di ripresa o "ripresina"; è illusorio sperare che le attività economiche possano prosperare come in passato, almeno se non si accede all'idea che è necessaria una completa revisione del contesto economico di riferimento; non considerare questi fattori si traduce in una operazione di ipocrisia che non aiuterà né i lavoratori né le aziende a mettere a fuoco la realtà da affrontare.

Servono pertanto nuovi strumenti e nuove regole anche nell'ambito della regolamentazione contrattuale dei rapporti di lavoro, così come necessitano nuove norme in campo previdenziale e assistenziale.

La composizione delle società del settore, per loro mission, è eterogenea per dimensioni, addetti, risultati aziendali, ecc..., e sono rispettivamente caratterizzate dal radicamento al territorio e da una cultura industriale e sindacale legata alla dimensione territoriale o pluriregionale.

In questo contesto non è certo influente l'orientamento governativo teso ad avviare un deciso processo di razionalizzazione e riduzione delle aziende di proprietà delle amministrazioni locali.

Lo strumento contrattuale, oltre che all'ampio ventaglio di differenziazione tra le aziende del settore, dovrà tener conto, della probabile riorganizzazione dell'intero settore.

Occorre, pertanto, pragmaticamente riconoscere che il CCNL di settore per fattori, se vogliamo, anche indipendenti dalla volontà delle parti contraenti, debba rispondere alle diversificazioni in essere e, conseguentemente, debba essere concepito come contenitore di alcune norme che rivestono necessariamente carattere generale, demandando, altresì, alla contrattazione di secondo livello tutti gli elementi che toccano aspetti specifici e di risultato di ogni singola realtà aziendale.

Si ritiene, anche per ciò, che il prossimo rinnovo contrattuale debba essere caratterizzato dalla

continuità con la formulazione della nostra precedente piattaforma per il rinnovo del CCNL Gas-Acqua, con l'intento di rafforzare il ruolo della contrattazione aziendale di secondo livello.

§ § §

### **Relazioni Sindacali**

Si propone la 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 equivalente "Osservatorio Aziendale", quale struttura super-partes in sede aziendale, 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 controllo dello status delle relazioni in Azienda.

Si propone l'introduzione, da sviluppare nella contrattazione di secondo livello, dell'impegno tra le parti alla definizione del Protocollo sulle Relazioni Sindacali, fissando, anche in riferimento alla Carta Sociale Europea, alcuni temi oggetto di informativa e/o confronto e/o contrattazione: bilancio sociale (sostenibilità), piano industriale, bilancio di previsione e consuntivo, allocazione delle risorse, riorganizzazioni aziendali, incorporazioni o cessione di rami di azienda, occupazione e tempistiche di informativa/consultazione.

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 relativi ai soli Associati dell'Organizzazione Sindacale destinataria dell'informativa.

### RSU

Nell'ottica del rafforzamento del ruolo delle RSU rinnoviamo la proposta di ampliamento della democrazia della rappresentatività proponendo un incremento delle componenti RSU eleggibili.

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.

## 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 contrattazione decentrata 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.

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 propone l'inserimento di una 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 invalida 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 nominativo 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

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, esperita con contrattazione di secondo livello, 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 e la ricognizione dei profili professionali legati all'inquadramento possono risultare strumenti efficaci e condivisibili, utili ad affrontare la transizione tra i sistemi classificatori e, contestualmente, consente alla singola Azienda di dotarsi di un mansionario specifico.

## Provvedimenti disciplinari e sanzioni

### Protocollo di livello aziendale della correlazione mancanza-provvedimento

Nell'attuale fase di incertezza economica è prioritario porre le condizioni che evitino utilizzi distorti degli accertamenti disciplinari.

E' necessario oggettivare quanto più possibile i casi di sostanziale conduzione riprovevole di un dipendente e superare l'ambiguità interpretativa nell'esemplificazione delle correlazioni tra le mancanze contestabili al Lavoratore e la portata del provvedimento disciplinare che, *conferendo una discrezionalità eccessiva al datore di lavoro*, appare in disarmonia con il valore dell'univocità interpretativa e della trasparenza, oltre a porsi come fattore di potenziali abusi a danno dei lavoratori.

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 e picchi d'attività

Appresa la rimarcata necessità comunicata dalle aziende circa la riduzione dei costi, premessa la possibilità di riduzione dell'orario di lavoro aziendale utilizzabile per sostenere l'occupazione, confermato altresì 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 della potenziale crescente necessità aziendale di picchi dell'attività lavorativa proponiamo di svincolare dal CCNL la gestione della flessibilità d'orario ed integrarla 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.

Con coerente richiamo all'applicazione delle norme di legge in materia, derogando alla contrattazione aziendale gli eventuali ulteriori possibili trattamenti di maggior favore, quali ad esempio, l'introduzione di criteri flessibili per quanto riguarda le tipologie di part-time applicabili ed individuate in base alla distribuzione dell'orario di lavoro in orizzontale, verticale e misto.

### **Ferie e Permessi integrativi**

#### 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 tutela della Famiglia**

Riteniamo fondamentale sviluppare la cultura della conciliazione vita/lavoro orientata alle politiche di pari opportunità e della tutela della famiglia; proponiamo un sistema regolatorio generale volto ad avviare azioni concrete, 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/padri senza coniuge (single, separate, vedove, ecc.);
- promozione dei congedi parentali per i padri;
- creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi similari, 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;
- permessi orari per accertamenti sanitari riservati ai figli (12-16 ore annuali);
- diritto alla carriera per le donne, valutando il contesto lavorativo prendendo a confronto i vari indicatori: inquadramenti medi per categoria, anzianità, anzianità di inquadramento, percentuale di avanzamenti di categoria per sesso, generali e suddivisi per livello d'inquadramento.

### **Rimborsi / indennità**

#### Accordi economici locali/regionali e di scopo

Riteniamo che la tempistica di ridefinizione della generica parte economica debba essere soggetta alla regolazione del CCNL dove, alla naturale scadenza del generico accordo aziendale, ne prevede la prosecuzione delle clausole normative contenute e, *se non rinnovato entro e non oltre un semestre dalla data di scadenza*, l'adeguamento all'inflazione con riconoscimento di ogni periodo semestrale di *vacatio*, infruttuosamente trascorso, in forma di una tantum compensativa, sino alla data di nuova stipula.

Tenuto conto della realtà industriale variegata che caratterizza il settore riteniamo realistico che venga integralmente demandata alla contrattazione di secondo livello, **compreso l'istituto della reperibilità**, la definizione della tipologia di lavori legati ad indennità specifiche e la relativa indennità economica.

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.

### **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 extra-aziendale 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<sup>(\*)</sup>

*(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.

<sup>(\*)</sup> *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 l'indennità riservata al personale turnista e semiturnista è regolata dal CCNL, proponiamo una sua integrale derubricazione alla contrattazione di secondo livello e, *tenuto conto dell'innalzamento dell'età pensionabile*, l'inserimento della clausola a garanzia della facoltà del lavoratore di chiedere l'avvicendamento dal turno per età anagrafica o per anzianità di servizio in turno.

### **Assicurazione Sanitaria Integrativa**

Fermo restando tutto quanto disciplinato nel regolamento FASIE, è necessario prevedere la possibilità, mediante opportuni accordi di secondo livello, dell'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, con accordi di secondo livello, 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;

### **Previdenza Complementare**

Confermiamo la nostra impostazione, insistendo sulla confermata attualità: nella relazione COVIP del 23 maggio 2014 (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”*Tenuto conto della precarietà dei mercati finanziari si ritiene opportuna una maggiore assertività in merito alla fusione dei Fondi Pensione operanti nel Settore, al fine di ampliarne le possibilità di investimento e di difesa del patrimonio.L'alternativa unica potrebbe divenire, *in futuro*, quella di aumentare il *“flusso di cassa costante”* verso il Fondo Pensione attraverso il drenaggio di parte di emolumenti contrattuali. Ciò avrebbe, nel tempo, un immediato 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 attraverso la fusione dei fondi pensione attivi.La formazione di un soggetto unico detentore di una maggiore capitalizzazione,oltre a indurre una riduzione dei costi di gestione, accrescerebbe

la capacità di agire nei processi di investimento e di realizzazione di combinazioni rischio-rendimento più favorevoli agli aderenti.

### Adeguamento economico

Il modello IPCA: consuntivi e previsioni.

Scostamenti (riportiamo i dati ISTAT) 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 (previsioni utilizzate per il CCNL 2013-2015):

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

Il 29 Maggio 2015 l'ISTAT ha comunicato gli scostamenti per gli anni 2011-2014 tra realizzazione e previsione dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, nonché la previsione di questo stesso indicatore per gli anni 2015-2018.

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI NEL 2011-2014:  
SCOSTAMENTI TRA REALIZZAZIONE E PREVISIONE (variazioni e punti percentuali)

CONSUNTIVO	2014	2013	2012	2011
A. Realizzazione	0,3	1,3	3,2	2,6
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2011	1,9	1,9	2	2,3
C. Scostamento (C=A-B)	-1,6	-0,6	1,2	0,3
A. Realizzazione	0,3	1,3	3,2	
B. Previsione, effettuata il 1° agosto 2012	1,8	2	3	
C. Scostamento (C=A-B)	-1,5	-0,7	0,2	
A. Realizzazione	0,3	1,3		
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2013	1,8	1,8		
C. Scostamento (C=A-B)	-1,5	-0,5		
A. Realizzazione	0,3			
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2014	0,8			
C. Scostamento (C=A-B)	-0,5			

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI:

PREVISIONE 2015-2018 (var %)*	2015	2016	2017	2018
IPCA al netto energetici importati	0,6	1,1	1,3	1,5



---

**RINNOVO CCNL SETTORE GAS-ACQUA 2016-2018**

\*Tenuto conto della media dei pesi dei beni energetici nel paniere IPCA nel decennio 2006-2015, il peso applicato per depurare la dinamica del prezzo degli energetici importati è pari a 1,54%. La previsione è realizzata tenendo conto dei risultati del modello macroeconomico sviluppato dall'Istat, MeMo-It (si veda il comunicato stampa “Le prospettive per l'economia italiana nel 2015-2017” diffuso il 7 maggio 2015) cui si aggiungono, per il 2018, ulteriori ipotesi sugli andamenti dei prezzi dei beni energetici. <fonte ISTAT>

Le previsioni che fornisce l'ISTAT parrebbero porre il prossimo rinnovo contrattuale tra le negoziazioni più “complicate” dell'ultimo trentennio, tuttavia occorre tener conto dell'ottimismo governativo sulla ripresa dei consumi e dell'attuale indeterminato “valore punto”. Pare quindi ragionevole proporre un aumento dei minimi pari al precedente rinnovo contrattuale, di 143 €a regime armonizzandone l'erogazione in funzione del costo contrattuale complessivo.