



Chimici

BOZZA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER IL SETTORE GAS-ACQUA.

PREMESSA

Il presente documento contenente le proposte per il rinnovo del CCNL, vuole interpretare lo spirito che ha portato le principali organizzazioni sindacali a negoziare e sottoscrivere con Confindustria l'intesa del 28 giugno 2011. La Confederazione UGL ha firmato con convinzione questo accordo incentrato su contratti e rappresentanza sindacale consapevole del fatto che la globalizzazione e la grave crisi economica internazionale hanno determinato nuove necessità per le imprese comportando per il sindacato l'esigenza di ideare nuove forme di relazioni industriali che siano in grado di sostenere la produttività nazionale ed i posti di lavoro, evitando le delocalizzazioni e il frequente ricorso ai contratti flessibili.

Pertanto il contratto nazionale del Settore Gas-acqua in scadenza 31 dicembre 2012, deve essere rinnovato tenendo conto delle indicazioni dell'intesa del 28 giugno 2011 il cui obiettivo principale è il rilancio della crescita economica, lo sviluppo occupazionale, l'aumento della produttività, la stabilizzazione dei lavoratori.

Nell'ottica condivisa di rinnovare il CCNL Gas-Acqua in una prospettiva di allargamento del campo di applicazione, si vuole proseguire il percorso iniziato nella attuale vigenza contrattuale e cogliere l'occasione del presente rinnovo per valutare concretamente la possibilità di una unificazione delle attività energetiche e collaterali nell'ambito di uno stesso contratto di lavoro. È ipotizzabile pertanto al fine di gestire al meglio la riorganizzazione che si lavori in prospettiva di un contratto unico di settore che coinvolga tutti i tre contratti Gas-Acqua, Elettrico, Petrolio e Energia cominciando dai capitoli che si riusciranno ad armonizzare nell'immediato e favorendone la futura integrazione.

XX

L'attuale rinnovo contrattuale si inserisce in un difficile scenario economico internazionale e la grave crisi economica e finanziaria che ha investito l'Italia ha avuto conseguenze sui conti pubblici, sull'economia reale e sul mondo dei servizi. Le conseguenze si sono riversate sulle famiglie e sui lavoratori sotto forma di precarietà, licenziamenti, cassa integrazione, mobilità. Nonostante le intenzioni, i progetti e programmi di sviluppo, sono mancate le riforme strutturali e gli investimenti nella ricerca vero motore per rimettere in cammino l'economia nazionale già in difficoltà negli anni passati. In termini generali si ribadisce, ancora una volta, che lo sviluppo



Chimici

industriale della nazione passa necessariamente attraverso un potenziamento delle infrastrutture materiali ed immateriali come università, centri di ricerca, scuole di eccellenza. La UGL Chimici/Energia ha osservato con grande attenzione e preoccupazione tutti gli interventi effettuati recentemente su pensioni, riforma del mercato del lavoro, la riforma fiscale ed assistenziale, la imposta sulle abitazioni, l'inasprimento dell'IVA. Il sistema pensionistico che ha subito l'attacco più forte con il sovvertimento radicale di tempi e meccanismo di determinazione, merita un impegno specifico da parte della UGL Chimici/Energia che intende potenziare ulteriormente l'istituto della previdenza complementare ed il welfare contrattuale nel suo complesso, comprese norme finalizzate alla conciliazione dei tempi lavoro-famiglia.

La attuale stagione dei rinnovi contrattuali vuole essere anche, come suggerito in più occasioni dai rappresentanti sindacali UGL Chimici/Energia che più da vicino vivono le realtà e le attese da parte del corpo sociale rappresentato, la occasione per rinnovare e consolidare tutti gli strumenti finalizzati alle forme di contratti di lavoro a tempo indeterminato. In particolare si dovrà, anche nel settore del Gas Acqua rafforzare l'istituto dell'apprendistato, autentico strumento per modernizzare il mondo del lavoro proprio perché in grado di far coincidere, a nostro avviso, le esigenze delle aziende e le aspettative dei giovani in cerca di impiego.

In particolare la attuale piattaforma contenente le proposte per il rinnovo del contratto intende soddisfare la necessità di individuare strumenti che consentano un recupero di produttività, alla luce della situazione di un mercato globale in cui operano le imprese italiane per favorire non solo la stabilizzazione del lavoro ma anche nuove assunzioni, soprattutto fra i giovani. Particolare attenzione viene inoltre posta per valorizzare la contrattazione di secondo livello, che garantisce quella flessibilità necessaria a far fronte alle esigenze specifiche di ogni azienda o grandi gruppi industriali del settore e consente di promuovere la responsabilità sociale d'impresa e la formazione come risorsa che arricchisce non solo il patrimonio produttivo dell'impresa ma anche e soprattutto le singole professionalità.

In ultimo, la UGL Chimici/Energia vuole, ancora una volta, sottolineare la necessità di interventi mirati a favore del Mezzogiorno che purtroppo continua a subire fenomeni di deindustrializzazione anche a causa della cronica mancanza di quelle infrastrutture necessarie ad attrarre nuovi investimenti e a creare le condizioni per competere sul mercato globale.

Come in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali, le proposte sindacali della UGL Chimici/Energia vogliono essere un equilibrato risultato tra le attese del corpo sociale rappresentato e le legittime aspettative delle imprese, non discordandosi, volutamente, da quelle delle altre Organizzazioni Sindacali ugualmente rappresentative al fine di evidenziare richieste convergenti e favorire la realizzazione



Chimici

di un tavolo comune di confronto che possa ulteriormente rafforzare la unità sindacale.

LE CARATTERISTICHE DEL SETTORE GAS-ACQUA.

GAS

Il mercato del metano ha avuto un grande sviluppo sia in ambito industriale che civile e pur se si registra una contrazione nei consumi soprattutto a seguito della attuale crisi economica se ne prevede una crescita alla ripresa del sistema produttivo e della fiducia dei consumatori. Al fine di diversificare le fonti di approvvigionamento, rendere più flessibile l'importazione di gas, cogliere le opportunità offerte dal mercato libero ed avere maggiore forza nelle contrattazioni di acquisto la UGL Chimici/Energia ritiene non più rinviabili le condizioni che consentano la certezza nelle realizzazione di rigassificatori (GNL) sia a terra che fuori costa. Il recente decreto della presidenza del Consiglio riguardante la separazione proprietaria tra Snam rete gas ed Eni, finalizzato ad attuare un effettivo mercato concorrenziale del gas naturale e la garanzia, nelle intenzioni, di uno sviluppo ottimizzato della rete di distribuzione rappresenta un elemento di preoccupazione per la UGL Chimici che vede, nello scorporo, anche la possibilità di Eni di vendere altre attività riconducibili alla rete stessa.

Il programma di liberalizzazione non ha prodotto effetti significativi nel miglioramento dei servizi ai clienti finali, nella qualità dell'offerta distributiva, nella messa a punto di nuove tecnologie per la gestione delle forniture ma anzi ha ingenerato una preoccupazione in relazione ad una concorrenza tra imprese che si focalizza principalmente su una razionalizzazione delle unità lavorative e una gestione sempre più restrittiva delle stesse. I nuovi operatori intervenuti nel mercato hanno spesso eluso le normative sindacali se non addirittura le aree contrattuali di riferimento. Gli interventi spesso spregiudicati dei nuovi operatori e la sostanziale incapacità di riorganizzarsi da parte dei grandi gruppi hanno, tra l'altro, generato incertezza e disorientamento nei consumatori finali che non vedono particolari vantaggi da questa liberalizzazione. In questa nuova situazione che si è creata e che ancora deve posizionarsi nel mercato la UGL Chimici/Energia ravvede una pericolosa spinta verso un ridimensionamento occupazionale, il ricorso a forme contrattuali sostanzialmente deboli, un incoraggiamento al lavoro fornito in appalto con tutte le minori tutele, anche in termini di sicurezza, insite in questa tipologia di attività.

ACQUA

Il sistema idrico nazionale è caratterizzato da numerosi operatori sostanzialmente organizzati nell'ambito delle attività pubbliche e comunali. Il recente Referendum



Chimici

che ha abrogato sia le norme finalizzate alla privatizzazione dei servizi pubblici che alla remunerazione del capitale investito hanno di fatto creato una insostenibile incertezza nella gestione dei servizi di fornitura idrica che, anche a seguito del Patto di Stabilità che deve essere rispettato dai Comuni e dagli enti pubblici, deve essere normalizzato e posizionato in un ambito di sostenibilità. In proposito la UGL Chimici/Energia esprime una sostanziale preoccupazione circa il mantenimento dei livelli occupazionali, delle garanzie necessarie agli operatori di lavorare efficacemente e in sicurezza, di trovare la giusta remunerazione per i servizi forniti necessaria ad assicurare investimenti e requisiti di qualità. alla luce di queste ed altre criticità si impone una attenta analisi, verifica e corretta interpretazione delle opportunità offerte dalla normativa in essere e dal rinnovo del contratto di lavoro.

RELAZIONI INDUSTRIALI

La UGL Chimici/Energia ritiene che le relazioni industriali debbano essere ulteriormente sviluppate poiché rappresentano un consolidato strumento al fine di creare le condizioni per competitività e produttività e per rafforzare di conseguenza il sistema produttivo, l'occupazione e il miglioramento delle retribuzioni reali. Il contratto Gas-Acqua si inserisce nella gestione della filiera dell'energia e pur se ha svolto positivamente la propria funzione dovrebbe essere integrato in una più ampia visione operativa della gestione di tutte le attività energetiche. Pertanto, come anticipato in premessa, si ritiene utile e funzionale ad una razionale gestione delle attività un confronto con le altre controparti del settore Energia per individuare gli elementi che accomunano la possibile realizzazione del Contratto Unico di Settore.

Nel confermare il ruolo fondamentale delle RSU, la UGL Chimici/Energia condivide la necessità di una attenta verifica circa la rappresentatività dichiarandosi disponibile a formulare, unitamente con tutte le parti interessate, un autentico meccanismo che consenta di recepire appieno le indicazioni che verranno determinate sulla base dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

In tale ottica la UGL Chimici/Energia ritiene utile un costruttivo confronto con le altre organizzazioni sindacali per eliminare eventuali problematiche di interpretazione e condividere un modello comune di rappresentatività intervenendo anche sul numero minimo di componenti che deve essere portato a 4 per ogni rappresentanza unitaria.

Si ritiene utile consolidare la funzione degli incontri con le controparti datoriali al fine di favorire un comune dialogo per una gestione condivisa di importanti temi legati alla natura stessa del contratto di lavoro, la sua interpretazione ed il campo di applicazione come ad esempio:



Chimici

- Allargamento del campo di applicazione ai lavoratori impegnati in attività direttamente collegate al settore come ad esempio la manutenzione;
- Semplificazione amministrativa e normativa non solo per quanto riguarda la gestione ed interpretazione del contratto ma soprattutto per quanto concerne le attività di sviluppo del settore come la concessione per nuovi servizi all'utenza;
- Creazione di protocolli, osservatori o comitati di sorveglianza finalizzati alla partecipazione attiva nella governante delle imprese;
- Gestione delle controversie e tutele dei lavoratori;
- Interventi a sostegno del reddito in occasione di criticità occupazionali e produttive;
- Politiche occupazionali e politiche relative al mercato del lavoro;
- Politica industriale e commerciale con particolare riferimento agli investimenti finalizzati ad iniziative di sviluppo;
- Analisi ed approfondimenti su aspetti innovativi che coinvolgono il mondo del lavoro e le politiche retributive e fiscali come, ad esempio, il federalismo, la politica di protezione della famiglia, le pari opportunità, le direttive europee ed iniziative del governo su sicurezza, orario di lavoro e organizzazione del lavoro;
- Individuazione di tutte le occasioni e le possibilità per cogliere i vantaggi offerti dalla politica fiscale;
- Studiare e definire eventuali deroghe finalizzate a superare particolari situazioni di difficoltà produttiva, temporanea ed imprevista tenuto conto che il settore gas-acqua svolge la propria attività in un contesto di forte competitività legato a gare;
- La vigilanza che prodotti e servizi siano forniti nel rispetto dei vincoli etici e sociali specie per quanto riguarda i lavori effettuati in appalto;

FORMAZIONE E MERCATO DEL LAVORO

Al fine di favorire la massima occupazione possibile in questo difficile contesto, la formazione rappresenta un valido ed utile strumento per la valorizzazione e qualificazione delle risorse umane anche al fine di creare le condizioni per un eventuale riposizionamento sul territorio in occasione di ridimensionamenti occupazionali.



Chimici

Per quanto possibile devono essere realizzate tutte quelle azioni destinate alla stabilizzazione dell'occupazione e trasformare i lavori a tempo parziale in contratti a tempo indeterminato.

Si devono realizzare e dare pratica attuazione agli accordi sull'apprendistato professionalizzante finalizzato alla acquisizione di competenze di base e soprattutto tecnico-professionali inerenti la qualifica che si intende fornire all'apprendista, possibilmente con una formazione effettuata totalmente presso l'azienda.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro la UGL Chimici/Energia conferma l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello che deve essere ulteriormente potenziata e sempre più valorizzata al fine di consentire, tra l'altro, tutti gli investimenti necessari e conseguentemente determinare retribuzioni sempre più ricche rispetto a quelle stabilite dal contratto nazionale per favorire lo sviluppo, migliorare le condizioni di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la produttività aziendale, la sicurezza, nonché predisporre interventi al fine di difendere e favorire l'occupazione, specie quella di giovani e donne.

La contrattazione di secondo livello dovrà essere finalizzata a costruire accordi contenenti obiettivi sfidanti, misurabili e raggiungibili al fine di favorire il maggiore coinvolgimento possibile di tutti i lavoratori coinvolti.

A seguito della politica fiscale messa in campo dagli organi governativi, la contrattazione di secondo livello assume una funzione sempre più importante nell'ambito dell'impianto del nuovo assetto contrattuale in quanto ad essa sono collegati meccanismi tesi alla riduzione di tasse e contributi relativamente agli aumenti salariali che verranno corrisposti al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza.

La contrattazione di secondo livello inoltre deve raccordarsi in termini costruttivi con le autonomie locali al fine di utilizzare e favorire interventi sul territorio.

SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE.

La UGL Chimici/Energia consapevole dei vantaggi derivanti dal costruttivo confronto tra imprese e lavoratori in termini di sicurezza sul lavoro ed a seguito delle positive esperienze maturate in proposito, ritiene che obiettivo comune deve essere quello di migliorare i luoghi di lavoro per renderli sempre più sani e sicuri. In particolare si richiama l'attenzione sull'argomento relativo a stress correlato al lavoro che risulta essere un fenomeno frequente e diffuso sui posti di lavoro con effetti particolarmente insidiosi e subdoli.

La UGL Chimici/Energia nella convinzione che la politica sulla sicurezza debba tendere ad "infortuni zero", ribadisce il ruolo centrale e fondamentale dei



Chimici

Rappresentanti dei Lavoratori per la Salute, Sicurezza e l'Ambiente, figura insostituibile nel processo di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nel fornire supporto e sostegno alle iniziative aziendali e di rispetto della legge e delle normative.

Quindi i rappresentanti per la sicurezza avranno diritto a sempre maggiore informazione, alla consultazione, alla partecipazione ed ovviamente ai processi formativi eventualmente in stretta sinergia con le RSU.

Conseguentemente si chiede:

- Maggiori agibilità, coordinamento con altri RLSA funzionale ad un comune arricchimento in termini soprattutto di efficienza e risparmio energetico;
- Un maggiore numero di ore dedicato all'aggiornamento delle tematiche ambientali;
- Revisione del numero dei Rappresentanti in funzione dell'organico delle strutture rappresentate e della complessità degli impianti;
- Una sempre più attenta e restrittiva procedura per la selezione delle ditte appaltatrici le quali esse stesse dovranno offrire tutte le garanzie possibili in termini di comprovata attenzione alle tematiche sulla sicurezza.

ORARIO DI LAVORO

Si ritiene che l'orario di lavoro debba essere oggetto di un approfondimento al fine di favorire la produttività e conseguentemente creare le condizioni per sviluppo e investimenti nelle unità produttive e garantire nel contempo sia la sicurezza degli impianti che il godimento delle ferie da parte di tutti i lavoratori. Per consentire maggiore flessibilità ai lavoratori nell'utilizzo del loro tempo si richiede di favorire il ricorso al part-time sia verticale che orizzontale secondo le richieste e compatibilmente con le esigenze produttive e tecnico-commerciali.

MALATTIE ED INFORTUNIO

Si chiede che venga comunicata con adeguato anticipo al lavoratore interessato la scadenza del periodo del comports. Conseguentemente nel caso di malattie di particolare gravità, le organizzazioni sindacali territoriali si incontreranno per la eventuale negoziazione di trattamenti specifici di maggior favore.



Chimici

SISTEMA CLASSIFICATORIO

Sulla base delle esperienze maturate si dovrà procedere ad un più corretto inquadramento delle figure professionali tenuto conto di nuove esigenze produttive, realizzazioni innovative e nuova eventuale organizzazione del lavoro, nonché della necessità condivisa di raggiungere una sempre maggiore efficienza, produttività, competitività.

Riconoscendo la validità del CREA (Complessità Responsabilità Esperienza Autonomia) quale elemento di inquadramento realizzato in altre aree contrattuali se ne chiede la condivisione e realizzazione anche al fine di una più corretta valorizzazione e valutazione della professionalità tenuto conto della politica delle retribuzioni generalmente attuata dalle aziende che di fatto depotenzia la struttura contrattuale retributiva attualmente strutturata su 8 livelli ed uno Quadro.

QUADRI

Nella necessità di una organizzazione che valorizzi competitività e produttività acquistano un ruolo sempre più importante i lavoratori con alti contenuti professionali quindi si deve dare sviluppo alla crescita professionale per creare un sempre maggiore numero di lavoratori Quadro.

Si chiede, inoltre, che venga resa possibile la formazione anche al di fuori del campo strettamente riferito al lavoro svolto dai Quadri così da diversificarne le competenze rendendo più facile la crescita professionale e la copertura di altre eventuali posizioni all'interno dell'azienda o in altre imprese in occasione di ristrutturazioni e riorganizzazioni anche alla luce delle nuove normative che regolano il settore.

INDENNITA'

Si chiede una rivalutazione economica di tutte le indennità in particolare della Indennità di funzione per i Quadri, Indennità di trasferta in particolare se questa è protratta per periodi non usuali, Indennità per i turnisti, Indennità maneggio danaro, Indennità varie.

WELFARE CONTRATTUALE

Si chiede

- una normativa che renda attuabile la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Le politiche di conciliazione dei tempi possono concentrarsi su procedimenti che facilitano la permanenza nel mercato del lavoro come congedi parentali e di cura e mirano favorire l'occupazione femminile;
- di valutare congiuntamente interventi mirati a favorire il telelavoro, il part-time, ulteriore flessibilità nell'orario di lavoro;



Chimici

- **Previdenza complementare.** Nell'attuale momento socio-economico in cui che attraversa la nazione ed a seguito dei recenti radicali interventi sulla pensione pubblica, la previdenza complementare introdotta con lungimiranza dalla contrattazione nazionale, acquista una funzione sempre più determinante ai fini delle future aspettative previdenziali. La UGL Chimici/Energia chiede quindi che i lavoratori appena assunti, anche con contratti atipici, vengano automaticamente associati, con la formula del silenzio-assenso, al fondo di previdenza contrattuale Pegaso. Al fine di consolidare il valore economico della previdenza complementare si chiede un intervento significativo sulla contribuzione, da valutare attentamente se paritetica o meno mentre deve essere solo a carico dell'impresa tutta la contribuzione stabilita per i lavoratori non assunti a tempo indeterminato. Si chiede inoltre un contributo solo a carico delle Imprese per realizzare la copertura assicurativa in caso di premorienza o invalidità come peraltro già realizzato in altri Fondi di previdenza complementare; si propone inoltre che venga concessa un'ora all'anno di assemblea retribuita al fine di informare ed aggiornare i lavoratori sul Fondo di previdenza complementare. Tenuto conto che sempre più il Fondo utilizza la comunicazione telematica si chiede, ove possibile, la realizzazione di appositi "internet point" in luoghi comuni, a disposizione dei lavoratori. In previsione di un contratto unico del settore Energia si chiede una verifica circa una possibile sinergia tra i Fondi interessati (Fondenergia, Pegaso, Fopen) per valutare le economie, i vantaggi e risparmi;
- **Nell'ambito della nuova normativa sulle ricongiunzioni onerose presso gli Istituti previdenziali,** si richiede alle aziende di rendere possibile ai lavoratori il proseguimento della contribuzione obbligatoria presso il proprio fondo previdenziale, anche in caso di trasferimento di società;
- **Assistenza sanitaria.** Si chiede che il FASIE venga esteso a tutti i lavoratori non assunti a tempo indeterminato con quota a carico dell'impresa, inoltre si chiede che la quota a carico degli iscritti venga progressivamente trasferita a carico delle imprese. Rimane inteso che la quota di iscrizione al FASIE deve essere restituita ai lavoratori associati alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.



Chimici

- Al fine di favorire la politica per la famiglia dovranno essere previsti specifici interventi ed essere favorita, dove le condizioni lo consentiranno ed a fronte di motivata richiesta, la realizzazione di asili nido aziendali.
- Si chiede una attenzione particolare verso i lavoratori “pendolari” come una agevolazione per l’acquisto della casa nel comune di lavoro una indennità sul trasporto

SALARIO

Pur riconoscendo la validità degli Accordi del 22 gennaio 2009 che prevedono, tra l’altro che gli incrementi retributivi devono essere definiti tenendo conto dell’indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo Armonizzato) pari a +2,3% per il 2013; +2,1% per il 2014; +2,1 per il 2015, la UGL Chimici/Energia ritiene che esso non abbia soddisfatto le esigenze del recupero effettivo dell’inflazione e non sia riuscito a fornire effettivi elementi di crescita economica per i lavoratori.

Pertanto gli incrementi economici dovranno tenere conto non solo del recupero della inflazione, ma anche essere posizionati in una realistica forbice compresa, indicativamente tra 7 e 9% per impedire che la tassazione annunciata dal governo vanifichi aumenti contrattuali che non ne tengano conto.

La base economica su cui applicare i parametri dovrà tenere conto di tutti gli elementi retributivi.

DECORRENZA E DURATA

Il contratto di cui si chiede la stipula avrà validità 1/1/2013 – 31/12/2015 sia per la parte economica che normativa, così come concordato nell’ambito degli Accordi di riforma contrattuale.

ROMA, giugno 2012