



**IPOTESI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO
CCNL GAS-ACQUA
2022- 2024**

Roma, 15 febbraio 2022



Il rinnovo contrattuale del comparto gas acqua si colloca in un **CONTESTO** caratterizzato da molteplici elementi.

Nell'ambito della distribuzione del gas siamo in un periodo di grossi cambiamenti. Le gare d'ambito sono partite e si stanno già verificando i primi effetti, considerando i tempi lunghissimi che vedono l'aggiudicazione finale da parte di gestori. Il gas naturale sarà un elemento fondamentale nella transizione energetica e occorre intervenire in tempi certi sulle infrastrutture. Gli interventi sono resi necessari anche per il ruolo di combustibile sostitutivo che il metano assumerà progressivamente, (anche miscelato ai gas rinnovabili), insieme alle fonti rinnovabili. In tal senso il metano non va considerato solo come riserva e backup delle fonti rinnovabili.

Nel servizio idrico abbiamo situazioni molto differenti a seconda del contesto geografico, in moltissime parti d'Italia non si è vista la piena applicazione della Legge Galli che prevedeva un riordino di tutto il settore con la costituzione di aziende che potessero garantire, anche attraverso l'individuazione di ambiti ottimali, livelli qualitativi elevati oltre ad investimenti necessari per ridurre il tasso di dispersione della risorsa idrica. Sono oramai diversi anni che la Comunità Europea sanziona l'Italia per l'assenza di infrastrutture adeguate in tema di depurazione e fognatura.

L'ammodernamento della rete idrica nazionale non è più rinviabile, abbiamo la necessità di minimizzare le dispersioni che sono di gran lunga superiori alla media europea (48% vs 23%). Le reti di distribuzione sono obsolete (posa eseguita da 30 a 50 anni fa) e prive di manutenzione. Si stima che sarebbero necessari 250 anni per ultimare la sostituzione dei tubi, mentre gli investimenti sono ben al di sotto della media europea (32-34€ vs 100€). Non possiamo più permetterci di disperdere una risorsa fondamentale come l'acqua.

Nell'ambito della vendita verifichiamo la parcellizzazione del mercato con la costituzione di molte nuove aziende e l'applicazione di contratti diversi da quello di settore con la conseguenza di un dumping tra le società basato sul costo del lavoro e vanificando di fatto lo sforzo fatto nel realizzare il contratto unico di settore.

Le risorse economiche messe a disposizione dalla Comunità Europea (209 miliardi, 80 a fondo perduto), attraverso il Recovery Fund, debbono essere utilizzate per la riconversione energetica, per la crescita occupazionale del Paese, ridurre al minimo il gap infrastrutturale e gli squilibri sociali e territoriali esistenti nel nostro Paese.

Sono consistenti i finanziamenti pubblici previsti dal PNRR destinati a investimenti legati alla transizione energetica, alla cosiddetta rivoluzione 4.0, che dovranno avere riflessi



positivi in termini occupazionali in particolare nelle categorie in maggior misura colpite dalla crisi pandemica, ossia giovani e donne.

Infine, è necessario evidenziare che in presenza di un evento raro e problematico come la pandemia da covid-19 la contrattazione di secondo livello si è affermata come strumento di governo del mutamento - supportato da una legislazione di emergenza- come unico mezzo efficace ed in grado di seguire in modo flessibile l'evoluzione e la mutevolezza dell'evento stesso, garantendo la continuità delle attività produttive. Per tali ragioni è da riaffermare con forza il valore del doppio livello di contrattazione, quello nazionale e quello aziendale, come essenziali per integrare uniformità ed omogeneità di trattamenti e condizioni di aziende e lavoratori dello stesso settore, con la necessità di articolare e modulare i dettami legislativi e contrattuali a livello più locale, in coerenza con le prerogative del nostro Paese.

Il **MODELLO CONTRATTUALE**, pertanto, deve trovare conferma nell'articolazione dei due livelli di contrattazione, quello nazionale e quello integrativo aziendale, così come definito negli accordi interconfederali del 9 marzo 2018 e del 26 luglio 2018.

Il rinnovo di questo contratto di settore dovrà sviluppare ed implementare la contrattazione di secondo livello nell'indirizzo di una partecipazione bilaterale sulle strategie dell'impresa in uno scenario in continua e rapida evoluzione, su materie nello specifico, quali quelle riferite agli indirizzi industriali, all'evoluzione dei modelli organizzativi, alla definizione ed alla traduzione nel sistema classificatorio dei nuovi mestieri, delle nuove professioni e ad una gestione condivisa della crescita professionale per una sua traduzione anche in salario individuale a carattere strutturale.

In questo contesto il ruolo delle **RELAZIONI INDUSTRIALI** riveste una grande importanza ed assume un carattere decisivo per la realizzazione ed il successo del governo del cambiamento.

Il ruolo delle relazioni industriali dovrà consentire un maggior coinvolgimento e partecipazione dei soggetti sociali nella consapevolezza dell'importanza che il dialogo continuo fra impresa e lavoratori può e deve accompagnare il sostegno ad una corretta transizione energetica, nella capacità di cogliere e valorizzare gli obiettivi comunemente assunti, cogliendo inoltre come obiettivi quelli di una vera partecipazione organizzativa e della gestione d'impresa condivisa.

Il sistema di relazioni industriali dovrà essere ispirato a intensificare le fasi preventive dell'informazione e della contrattazione nonché i momenti di confronto sindacale, anche attraverso specifiche commissioni paritetiche permanenti (o attraverso specifici protocolli)



che sviluppino processi di bilateralità con il compito di approfondire in modo tecnico specifiche materie quali l'organizzazione del lavoro, la formazione, la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il welfare e le Pari Opportunità.

Tale sistema caratterizzerà le relazioni industriali in quanto avrà alla base una diffusa conoscenza delle strategie dell'impresa, nonché una particolare attenzione per la tutela degli interessi collettivi e la valorizzazione professionale dei lavoratori, sviluppando le sedi di interlocuzione sia a livello nazionale, sia a livello territoriale con testi contrattuali chiari ed esigibili.

OCCUPAZIONE E MERCATO DEL LAVORO anche alla luce della ripresa economica industriale che si sta realizzando dopo la crisi pandemica, dovrà essere data priorità all'occupazione e in particolarità a quella giovanile.

Deve essere combattuta con forza la precarietà, inserendo vincoli stretti agli strumenti flessibili in ingresso tali da ridurre l'utilizzo. Vanno perciò concordati interventi volti a favorire la stabilizzazione, evitando la cumulabilità degli strumenti plurimi in caso di assunzione, privilegiando in maniera decisa lo strumento dell'apprendistato professionalizzante.

I livelli occupazionali dovranno essere incrementati in ragione dello sviluppo delle attività, della modifica ed l'implementazione dei modelli organizzativi volti alla re internalizzazione di attività distintive assegnate all'appalto e riducendo il ricorso anormale alle attività in lavoro straordinario, anche per scongiurare pericolose derive sulla sicurezza dei lavoratori e degli impianti.

Gli interventi debbono essere diretti, al fine dell'incremento occupazionale, anche attraverso la rimodulazione degli orari di lavoro e dovrà essere effettuato un monitoraggio in sede aziendale, con la gestione e la partecipazione delle rappresentanze sindacali unitarie.

È necessario un miglioramento ed una modifica dell'attuale **SISTEMA CLASSIFICATORIO**, negli anni più volte rinviato, per cogliere compiutamente i riflessi generati dai cambiamenti organizzativi, dall'avvento dei nuovi mestieri, dall'accresciuta conoscenza e professionalità conseguita con la maggiore autonomia esecutiva, l'ampliata responsabilità del lavoratore e per l'avanzare dei processi di digitalizzazione.

I cambiamenti che si sono concretizzati negli ultimi anni nell'organizzazione del lavoro, e quelli che ne conseguiranno a breve, stanno ricomponendo attività in una continua evoluzione che non trovano rispondenza e traduzione nell'attuale sistema classificatorio in



particolar modo per quelle figure professionali che hanno importanti responsabilità, anche di carattere penale, che non trovano alcuna rispondenza nell'articolato contrattuale.

Ci si pone l'esigenza di trasformare questo sistema classificatorio, oggi fondato nel riconoscimento di una rigida gerarchia piramidale, fatta di mansionari codificati che trovano rispondenza in un numero elevato di categorie, verso un riformato sistema classificatorio con pochi livelli d'inquadramento, con esemplificazioni volte a riconoscere ed esaltare, la maggiore autonomia decisionale, l'accresciuta responsabilità, frutto in particolare delle nuove conoscenze accresciutesi con la formazione continua, nella capacità di cogliere nello sviluppo nei modelli organizzativi delle imprese la diversa ed implementata qualità espressa dal lavoratore.

Gli interventi di modifica che si realizzeranno al sistema classificatorio, debbono assegnare alle parti, a livello aziendale, una capacità di intervento diretto utile a coglierne gli aspetti positivi per realizzare le forme più corrette ad una traduzione, anche, in salario individuale a carattere strutturale aggiuntivo ai minimi salariali.

Aspetto rilevante riveste la **FORMAZIONE** continua, mirata a far fronte alle modifiche tecnologiche ed organizzative. La formazione deve rappresentare quello strumento da coniugare ad un nuovo sistema classificatorio con la definizione del libretto formativo in capo ogni singolo lavoratore, inoltre si pone l'esigenza di una programmazione e di una gestione condivisa fra le parti.

A tal proposito è necessario costituire l'organismo bilaterale paritetico per una formazione continua e partecipata per i lavoratori del settore che permetta di raggiungere e mantenere gli elevati standard presenti e necessari per un servizio sempre più professionale e di qualità.

L'articolazione dell'**ORARIO DI LAVORO**, oggi può rappresentare quello strumento di successo, se agito congiuntamente fra le parti, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e consentire, nel recupero di produttività, un ulteriore finanziamento per maggiorazioni economiche destinate alla contrattazione aziendale. Inoltre, focalizzare l'attenzione al part-time, prevedendo delle percentuali di concessione di tale regime orario.

Riteniamo necessario effettuare una verifica effettiva e approfondita sull'andamento delle ore di straordinario effettivamente svolte, per valutare la possibilità di inserire un tetto massimo di lavoro straordinario al di sopra del quale potrà essere previsto il recupero delle ore effettuate, con meccanismo volontario attraverso la banca delle ore.



Per una migliore integrazione e una gestione più armonica dell'orario di lavoro è opportuno prevedere l'applicazione delle 38 ore per tutto il settore.

L'esperienza vissuta nell'ultimo periodo, segnato drammaticamente dalle vicende legate all'insorgere della pandemia, ha modificato del tutto la concezione formale del luogo fisico ove prestare l'attività lavorativa che ha coinciso, fino a prima di quel momento, con la tradizionale sede aziendale e sta rappresentando a tutti gli effetti una vera e propria "rivoluzione culturale"

L'utilizzo molto parziale ed a carattere sperimentale dello **SMART-WORKING**, timidamente introdotto nell'organizzazione aziendale negli anni precedenti, a fronte di questa esperienza maturata, deve trovare sviluppo ed implementazione nei modelli organizzativi attuali e deve rappresentare quel paradigma che coniuga, nella responsabilità e reciproca fiducia, la conciliazione e l'equilibrio più avanzato fra tempi di vita e tempi di lavoro.

In riferimento al lavoro agile il contratto dovrà indicare linee guida certe ed esigibili che dovranno essere di riferimento per gli accordi sui trattamenti collettivi aziendali. Pertanto andranno sviluppati, a livello aziendale, accordi collettivi per la sua estensione e modalità comunemente gestite fra le parti, tese alla caratterizzazione della centralità che riveste il lavoratore nei processi produttivi con la modulazione di un regime degli orari consono a questa prestazione, di una formazione continua e garantendo ai lavoratori che utilizzano questo strumento le medesime possibilità di crescita e della definizione di strumenti idonei a misurare l'accresciuta produttività collettiva ed individuale.

Dovranno essere, inoltre salvaguardati i diritti di partecipazione sindacale delle lavoratrici e dei lavoratori (es. partecipazione alle assemblee, relazione con i propri rappresentanti sindacali, informazione sindacale, anche avvalendosi della strumentazione informatica aziendale, ecc.).

Infine, il **DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE** dalle reti informative aziendali dovrà essere universalmente garantito, anche ai lavoratori non rientranti nelle intese del lavoro agile, durante tutti i periodi di riposo (notturno, festivo, compensativo e durante il periodo di ferie) fatti salvi gli obblighi di reperibilità, rintracciabilità e le prestazioni ad esse strettamente connesse.

E' necessario rivedere l'ART. 42 sulle **TRASFERTE** che fa ancora riferimento ai contratti in vigore prima dell'unificazione nel 2001.



In materia di **APPALTI** va rafforzato il mantenimento all'interno delle organizzazioni aziendali delle attività proprie e distintive del ciclo integrato, attraverso la definizione di modelli organizzativi più agili e flessibili. Si pone l'esigenza non più rinviabile, di superare il criterio del "massimo ribasso" per l'assegnazione a terzi di attività produttive, definendo congiuntamente elementi oggettivi che permettono l'assegnazione attraverso il riconoscimento della qualità fornita, delle condizioni di sicurezza applicata e della tutela e del rispetto delle norme a carattere retributivo, contributivo e di legge rivolte ai lavoratori impegnati.

Ai lavoratori di quelle ditte in appalto, che operano in attività ricorrenti, riferibili al ciclo produttivo, va applicato il contratto del settore gas-acqua o comunque i contratti nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Dovranno essere definite modalità specifiche ed appositi momenti di confronto a livello aziendale per monitorare e verificare la corretta applicazione delle norme e dei criteri condivisi, prevedendo anche, la definizione di una specifica figura in seno agli RLSA che funga da coordinamento fra le diverse figure di RLS delle aziende che operano congiuntamente nei processi produttivi.

SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Le statistiche ufficiali pubblicate dall'INAIL continuano a fornirci dati confortanti: il Settore "Gas Acqua" ha raggiunto importanti risultati in termini di abbassamento degli Indici Infortunistici e di Malattie Professionali. Dobbiamo però continuare la nostra azione tesa al miglioramento continuo e allo sviluppo sostenibile, rafforzando la cultura della sicurezza e dell'ambiente, e quindi diviene importante:

- la diffusione della adozione da parte delle Aziende dei Sistemi Integrati di Gestione Salute Sicurezza approvati da INAIL, basati su una logica di miglioramento continuo e di coinvolgimento nella definizione degli obiettivi;
- la semplificazione delle norme e degli strumenti in una logica di miglioramento della loro conoscenza, comprensione e del loro utilizzo, tesa alla massima diffusione della cultura della sicurezza anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;
-



- prevedere per i RLSA un Libretto Formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende dei diversi settori contrattuali;
- incrementare il monte ore a disposizione del RLSA;
- implementare ed aggiornare il Modello Formativo congiunto dei RLSA. La Formazione Obbligatoria dei RLSA dei Settori interessati, dovrà sempre avvenire secondo il Programma definito congiuntamente ed attraverso "Enti Formativi" approvati dagli Organismi Paritetici;
- nella valutazione del rischio stress lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita;
- prevedere l'incremento del numero e delle agibilità degli RLSA nelle aziende a rete;
- diviene necessario affrontare la questione dell'invecchiamento attivo anche perciò che riguarda gli aspetti di salute e sicurezza, per analizzare e trovare soluzioni migliorative nell'ambiente di lavoro, delle modalità organizzative, degli orari;
- per il lavoro in appalto dobbiamo continuare a migliorare la normativa contrattuale a partire da prevedere una certificata qualificazione e selezione dei fornitori attraverso un coinvolgimento degli RLSA, una verifica della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.

Riteniamo necessario rendere immediatamente operativo per il Settore Gas e Acqua l'Organismo Paritetico Nazionale (D. Lgs. 81 Art. 51) a livello settoriale quale logico completamento dell'attività congiunta in tema di Salute Sicurezza e Ambiente.

Nella sezione DIRITTI SINDACALI vanno inserite modalità per l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori che svolgono le proprie attività in regime di lavoro agile, prevedendo tutte quelle forme di equivalenza necessarie alla tutela ed alla rappresentanza.

Le Parti affronteranno la materia dei permessi sindacali spettanti ai lavoratori del comparto.

Al fine di poter esercitare, in linea con i tempi, i diritti sindacali sarà elemento qualificante del contratto definire la disciplina che introduce la bacheca virtuale aziendale per la pubblicazione di testi, comunicati e materiale informativo relativo ad attività su tematiche di interesse sindacale e del lavoro.



Riguardo alle tematiche inerenti le **PARI OPPORTUNITA'** e le **POLITICHE DI GENERE** si ritiene opportuno intervenire su una serie di elementi a tutela di situazioni riconducibili a condizione di oggettivo sfavore. Pertanto, dovranno essere verificate le

misure adottate a livello aziendale riguardo il contrasto alla violenza di genere e molestie sessuali nei luoghi di lavoro e le iniziative per le donne vittime di violenza di genere.

È imprescindibile attivare effettivamente la commissione nazionale: per il monitoraggio sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sui percorsi formativi e sugli avanzamenti di carriera e per la verifica periodica sul divario retributivo di genere.

Inoltre, al fine di rafforzare la cultura e perseguire l'obiettivo di inclusione delle diversità, saranno tracciate linee guida per inserire la figura del diversity manager a livello aziendale.

Per la **REPERIBILITÀ** vanno definite condizioni per limitare ad un massimo di 10 gg. mese le prestazioni richiedibili, avvicinando quanti più lavoratori possibile per l'effettuazione delle attività lavorative in questa modalità necessarie a mitigare, per quanto possibile, il pressante impegno richiesto ai lavoratori.

Vanno elevate le quote economiche riferite all'indennità di reperibilità, indicizzandone i valori e, prevedendo per le attività in straordinario prestate in orario notturno e festivo, maggiorazioni superiori di quelle attualmente previste oltre al pagamento delle ore stesse. Altresì va aumentata l'indennità per le prestazioni svolte da remoto e concessi riposi compensativi per le attività svolte tra le ore zero e le ore sei.

Per i lavoratori in **TURNO** prevedere la riproporzione dell'indennità per coloro che non raggiungono il requisito dei 20 anni e 58 anni di età oppure 27 anni a prescindere dall'età anagrafica. È necessario individuare percorsi di formazione e riqualificazione per tutti coloro che fuoriescono dall'attività in turno o lo cessano per scelta aziendale o motivi di salute riconducibili all'attività svolta.



WELFARE DI SETTORE

Confermiamo l'obiettivo strategico di costruire un percorso per l'unificazione tra i fondi di previdenza complementare presenti in categoria, ritenendo necessario ed imprescindibile

prevedere l'iscrizione automatica di tutti i lavoratori neoassunti e di tutti coloro che alla sottoscrizione del contratto non avessero precedentemente aderito, con il meccanismo del silenzio assenso prevedendo il diritto di rinuncia nei tre mesi successivi.

Vanno destinate ulteriori quote economiche a questo istituto, a carico delle aziende, prevedendo altresì la modulazione dei valori contributivi a favore delle nuove generazioni di lavoratori nel solco di quanto realizzato nel precedente rinnovo contrattuale.

Inoltre, è necessario un intervento sul fondo sanitario del settore affinché attraverso un aumento delle quote a carico delle aziende si migliorino le prestazioni rivolte agli iscritti

Lo strumento della Banca delle ferie solidali dovrà essere regolamentato per diventare un nuovo strumento di welfare dei lavoratori e di solidarietà occupazionale; pertanto, dovrà essere definito un sistema di gestione delle ferie solidali e di altri istituti collegati al tempo di lavoro.

Per le figure professionali dei **QUADRI** e dei **DIRETTIVI**, collocati nei livelli di inquadramento settimo e ottavo, è necessario prevedere un incremento economico per la specificità delle loro funzioni, aumentando per i primi, l'indennità e per gli altri, ovvero le figure direttive, il superamento del limite previsto nell'ultimo capoverso dell'articolo 27 che non riconosce il pagamento delle prestazioni in straordinario.



Per gli **AUMENTI SALARIALI** va confermato quanto previsto negli accordi interconfederali del 9 Marzo 2018 e successivo 26 luglio 2018, richiedendo un aumento del trattamento economico sui minimi da realizzarsi in relazione all' andamento dell'inflazione prevista per il prossimo triennio riferito al parametro assunto contrattualmente.

Va inoltre ridefinito il trattamento economico minimo, TEM, considerando per questa voce la somma della retribuzione individuale con le indennità e le voci retributive corrisposte in via continuativa per specifiche prestazione e degli eventuali assegni ad personam attribuiti in sostituzione di voci contrattuali soppresse dal contratto collettivo nazionale, includendo i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità e la quota mensilmente versata a carico dell'azienda per la previdenza complementare di settore.

Così come, anche per il TEC in linea con quanto previsto dagli accordi interconfederali del 2018, va previsto un aumento in linea con i positivi andamenti economici del settore.

A garanzia, tale cifra potrà adeguarsi sulla base della previsione inflattiva riferita al triennio 2022/24 in base al documento Istat di giugno.

Riteniamo pertanto di chiedere un adeguamento economico complessivo pari a **185 euro**.

Confermiamo altresì il meccanismo di verifica fra l'inflazione presa a riferimento e quella effettivamente realizzata anno su anno per l'intera vigenza contrattuale al fine di mantenere adeguato il potere di acquisto del salario di primo livello.

DURATA E DECORRENZA

Si conferma la durata triennale della **vigenza contrattuale** e la sua **decorrenza** che ha validità dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.