

ENERGIA: SALVAGUARDARE L'AMBIENTE E L'OCCUPAZIONE

ATTRAVERSO IL RITORNO ALLA GESTIONE PUBBLICA DEI SERVIZI

DOVE TUTTO HA AVUTO ORIGINE

In Italia, a partire dagli anni '80 del secolo scorso, anche sotto la forte pressione dell'Unione Europea, il paese ha subito un profondo e costante processo di liberalizzazione e dell'economia che ha determinato un graduale smantellamento dello stato sociale, partendo proprio dalla privatizzazione dei servizi pubblici e dei beni essenziali e la conseguente caduta verticale del potere d'acquisto dei salari e dell'occupazione, che ancora oggi rappresentano la prima causa delle forti disuguaglianze sociali presenti nel nostro paese. E non è un caso se gli interessi del capitale privato si siano nel tempo sempre più orientati verso i servizi pubblici, che godono di un regime di contabilità generale, hanno rappresentato un enorme bacino da cui attingere finanziamenti pubblici, a scopo di lucro. È così che negli anni, i servizi pubblici, ossia i beni comuni gestiti interamente dallo Stato e dagli enti locali, sono stati sottratti al controllo e alla gestione pubblica e immessi sul mercato, tanto da trasformare quelli che una volta venivano considerati degli "utenti" come "clienti" a cui vendere un prodotto. La politica ha avuto un ruolo centrale in questa deriva, spianando la strada alle liberalizzazioni e alle privatizzazioni a colpi di provvedimenti legislativi che hanno finanche snaturato i principi costitutivi della repubblica italiana, fondata sulla sovranità popolare e il lavoro e non sulle regole del libero mercato e dei capitali privati. Basti ricordare quanto accaduto nel 2012 quando, in nome dell'austerità imposta dalla UE, si è modificata la costituzione italiana per inserire il vincolo dell'obbligo del pareggio di bilancio dello Stato a cui è seguita nel 2017 la riforma Madia che persegui i medesimi obiettivi, avviando un piano di smantellamento delle società in house dalla P.A e dei beni e dei servizi pubblici erogati, a partire dall'acqua fino ad altri beni di prima necessità, come il gas e l'energia elettrica. Tutto questo, nonostante nel 2011 oltre il 95% degli italiani votarono per abrogare le norme che avrebbero determinato la completa privatizzazione dell'acqua e la totale liberalizzazione della gestione dei servizi pubblici. Contro il volere popolare, le classi dirigenti politiche hanno continuato a disattendere quest'obbligo, tanto che anche

COSA HA COMPORATO PER I CITTADINI E I LAVORATORI LA PRIVATIZZAZIONE DEI BENI E DEI SERVIZI PUBBLICI

Possiamo asserire senza ombra di dubbio che le ricchezze, anziché essere ridistribuite in servizi ai cittadini e salari ai lavoratori, si sono concentrate nelle mani delle imprese che hanno incrementato il margine di guadagno, disinvestendo nella manutenzione e nella qualità dei servizi erogati e aggredendo il costo del lavoro. Di contro, continuiamo a subire un progressivo innalzamento delle tariffe, nonostante il blocco degli aumenti dei salari, frutto di una politica concertativa di Cgil, Cisl e Uil sempre più spostata a favore degli interessi delle imprese e non delle reali necessità dei lavoratori. A questo si aggiunge il continuo processo di espulsione delle maestranze professionali che per le aziende rappresentano ormai solo un costo e non un valore aggiunto da qualificare e che vengono sistematicamente sostituite con lavoro in appalto, precario e a basso costo. Cosa ancor più grave, in nome del profitto le imprese non investono nella sicurezza e nella prevenzione, causando un aumento preoccupante degli incidenti e delle morti sul lavoro, salvo poi sfangarsela con qualche migliaio di euro di multa, vista la totale assenza di norme che riconoscono l'aggravante del reato di omicidio sul lavoro per i datori di lavoro inadempienti.

CHE DIREZIONE STANNO PRENDENDO OGGI GOVERNO E IMPRESE?

La fase post pandemica avrebbe dovuto rappresentare l'opportunità per imparare dai fallimenti della gestione privatistica dei beni e dei servizi pubblici e invertire la rotta per tornare ad un' gestione interamente pubblica dei servizi e delle aziende erogatrici, unico modo per arrestare il processo di finanziarizzazione delle imprese, che è stato alla base della riduzione dei livelli occupazionali e del costo del lavoro. Al contrario, abbiamo assistito ad una ulteriore accelerazione, la quale ha raggiunto la sua massima espressione con l'attuale governo Draghi e il Disegno Di Legge sulla Concorrenza che non si ferma alla privatizzazione della sola gestione dei servizi pubblici ma addirittura si spinge oltre, puntando alla privatizzazione dei beni, delle reti e delle infrastrutture demaniali. Una manovra giustificata come condizione imprescindibile per potersi accaparrare i fondi europei del Pnrr, che ammonterebbero ad oltre 68 miliardi di euro quelli destinati alla transizione ecologica, dei quali circa 47 miliardi verranno destinati proprio alla efficienza energetica e all'energiarinnovabile. Un vero affare per le imprese private del settore che, solo negli ultimi due anni, hanno addirittura raddoppiato i propri ricavi, anche grazie agli aiuti di Stato elargiti durante la pandemia, profitti che sono stati ridistribuiti agli azionisti ma a cui non è corrisposto un euro di aumento nelle tasche dei lavoratori, né tantomeno sconti sulle tariffe all'utenza. E oggi che il business si è spostato tutto sulle politiche green, sono molteplici le aziende che stanno mettendo in atto piani industriali di riconversione, che spesso prevedono licenziamenti massivi e delocalizzazioni, complici ancora una volta gli incentivi statali ed europei stanziati per l'automazione e la digitalizzazione del lavoro. Per questo USB è fortemente convinta che beni e servizi essenziali, come l'acqua e le fonti energetiche, rivestano per l'economia e per tutta la società una rilevanza primaria e che pertanto debbano tornare ad esclusivo appannaggio dell'intervento pubblico, sia nella proprietà che nella gestione. Ciò rappresenterebbe l'unica via per arrestare i processi speculativi che, nell'ultimo ventennio, hanno determinato i continui rialzi dei costi delle tariffe e un'opportunità per tornare ad investire sulle infrastrutture e sull'occupazione

IL RUOLO CENTRALE DELLA CONTRATTAZIONE: AUMENTARE I SALARI E MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO

Nel quadro generale in cui si stanno operando le scelte economiche nel nostro paese, è evidente che il mondo del lavoro sta subendo una ristrutturazione profonda che non lascia presagire nulla di buono per i lavoratori. A questo si va aggiungendo un depauperamento del potere contrattuale, un'altra volta in mano alla classe lavoratrice, che è stata depredata, non solo dalle associazioni datoriali ma soprattutto dai sindacati concertativi, del protagonismo nelle scelte che si era conquistata con le lotte. Ne è la riprova il continuo tentativo di impedire che le rappresentanze sindacali aziendali, democraticamente elette, possano trattare con le aziende, senza essere vincolate dalle segreterie sindacali che puntualmente sottoscrivono accordi a perdere per i lavoratori. È ciò che accade ad ogni rinnovo contrattuale, quando assistiamo ad un finto braccio di ferro tra parti datoriali e sindacati, salvo poi constatare che la fetta più grossa dei guadagni resta nelle loro tasche. Nel settore energetico sono ben due i contratti scaduti, in fase di rinnovo. Parliamo del CCNL GASACQUA e ENERGIA E PETROLIO. Due contratti che, vale la pena ribadire, si stanno rivedendo in un periodo ricco per le imprese del settore e nonostante non aleggii aria di crisi (se non per recenti eventi di guerra) potrebbe rappresentare un'inversione di tendenza dai precedenti miserissimi.

LE PROPOSTE DI USB SUI CONTRATTI NAZIONALI DI SETTORE

- Condividendo la necessità di ridurre il crescente numero di contratti applicati nel settore, utilizzati soprattutto dalle aziende al solo scopo di ridurre il costo del lavoro e giustificare la loro presenza nel mercato di riferimento, occorre istituire un **Contratto Unico di Settore**.
- È indispensabile al contempo che venga approvata la Legge sul salario minimogaranito, per contrastare il dumping salariale al ribasso, molto diffuso soprattutto nelle imprese in appalto.
- Valorizzare la contrattazione aziendale, contrastando la crescente emarginazione delle RSU/RSA, con norme contrattuali che rafforzino il potere negoziale dei rappresentanti eletti restringa il potere decisionale in mano alle segreterie territoriali e/o nazionali.
- Altrettanto va contrastata l'impudenza con cui si escludono strumentalmente le organizzazioni sindacali indipendenti, attraverso il varo di una Legge sulla Rappresentanza che garantisca la piena democrazia nei luoghi di lavoro.
- Il sistema di Classificazione del personale deve essere esigibile e pertanto quanto più aderente alle attività svolte nei diversi settori. Deve contenere una progressione dei livelli, che preveda un adeguato riconoscimento economico della professionalità e dell'esperienza acquisita.
- La contrattazione di secondo livello deve apportare aumenti salariali stabili, che incidano positivamente su tutti gli istituti contrattuali, compresi quelli previdenziali. No al sistema infernale dei premi di produzione, legati all'andamento ondivago del mercato e della produttività, utilizzati sempre più frequentemente come armi di ricatto e coercizione da datori di lavoro e dai sindacati compiacenti.
- Ridurre l'orario di lavoro a parità di salario, per restituire qualità di vita e salute ai lavoratori del settore, costretti a turni di lavoro ormai insostenibili.
- No al sistema della "banca ore", strumento utilizzato a completa discrezionalità datoriale. Il lavoro straordinario va retribuito con le maggiorazioni dovute e deve restare su base volontaria.
- Il ricorso allo Smart Working va regolamentato di concerto con le RSU/RSA, seguendo le linee guida del Governo e non utilizzato come l'ennesima esclusiva fonte di risparmio per le aziende. Va garantita l'opportunità flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e nei luoghi dove poter lavorare. Vanno previsti adeguati rimborsi per i pasti e le maggiori spese delle utenze domestiche.
- Garantire una costante e adeguata Formazione Professionale che concorra a reali opportunità di crescita in ambito aziendale. Come peraltro previsto dalle leggi vigenti in materia, deve essere espletata all'interno dell'orario di lavoro contrattuale di ciascun dipendente e laddove eccezionalmente dovesse svolgersi al di fuori, deve essere retribuita come lavoro straordinario.
- La prestazione in reperibilità, largamente utilizzato dalle aziende di settore, non deve superare un massimo di 7 giorni al mese. L'eventuale straordinario va remunerato con il 100% di maggiorazione, ivi comprese le ore impiegate per gli spostamenti dall'abitazione alle località degli interventi, in taluni casi distanti anche centinaia di km. Per i turni di lavoro che terminano alle ore 22 va riconosciuto un giorno di riposo compensativo. Inoltre, vanno rese agibili le stesse norme previste nei contratti per il lavoro articolato su turni, prevedendo, ad una età consentita, l'uscita dalla reperibilità annesso con riconoscimento di una indennità fissa.
- I trasferimenti di sede devono tener conto delle località di residenza dei lavoratori e garantirne la prossimità. In caso contrario e laddove le sedi di lavoro dovessero essere collocate in zone periferiche e/o difficilmente raggiungibili con il trasporto pubblico, l'azienda dovrà farsi carico di mettere a disposizione navette o modalità equivalenti di trasporto aziendale.
- Contro i distacchi, introduzione di un quantitativo minimo vitale giornaliero di fornitura di gas e luce, al pari dell'acqua, ai soggetti che si trovano in condizioni socio-economiche disagiate.

ENERGIA: SALVAGUARDARE L'AMBIENTE E L'OCCUPAZIONE

ATTRAVERSO IL RITORNO ALLA GESTIONE PUBBLICA DEI SERVIZI

COSA HA COMPORATO PER I CITTADINI E I LAVORATORI LA PRIVATIZZAZIONE DEI BENI E DEI SERVIZI PUBBLICI

Possiamo asserire senza ombra di dubbio che le ricchezze, anziché essere ridistribuite in servizi ai cittadini e salari ai lavoratori, si sono accentrate nelle mani delle imprese che hanno incrementato il margine di guadagno, disinvestendo nella manutenzione e nella qualità dei servizi erogati eggregendo il costo del lavoro. Di contro, continuiamo a subire un progressivo innalzamento delle tariffe, nonostante il blocco degli aumenti dei salari, frutto di una politica concertativa di Cgil, Cisl e Uil sempre più spostata a favore degli interessi delle imprese e non delle reali necessità dei lavoratori. A questo si aggiunge il continuo processo di espulsione delle maestranze professionali che per le aziende rappresentano ormai solo un costo e non un valore aggiunto da qualificare e che vengono sistematicamente sostituite con lavoro in appalto, precario e a basso costo. Cosa ancor più grave, in nome del profitto le imprese non investono nella sicurezza e nell' prevenzione, causando un aumento preoccupante degli incidenti e delle morti sul lavoro, salvo poi sfangarsela con qualche migliaio di euro di multa, vista la totale assenza di norme che riconoscono l'aggravante del reato di omicidio sul lavoro per i datori di lavoro inadempienti.

CHE DIREZIONE STANNO PRENDENDO OGGI GOVERNO E IMPRESE?

La fase post pandemica avrebbe dovuto rappresentare l'opportunità per imparare dai fallimenti della gestione privatistica dei beni e dei servizi pubblici e investire la rotta per tornare ad un' gestione interamente pubblica dei servizi e delle aziende erogatrici, unico modo per arrestare il processo di finanziarizzazione delle imprese, che è stato alla base della riduzione dei livelli occupazionali e del costo del lavoro. Al contrario, abbiamo assistito ad una ulteriore accelerazione, la quale ha raggiunto la sua massima espressione con l'attuale governo Draghi e il Disegno Di Legge sulla Concorrenza che non si ferma alla privatizzazione della sola gestione dei servizi pubblici ma addirittura si spinge oltre, puntando alla privatizzazione dei beni, delle reti e delle infrastrutture demaniali. Una manovra giustificata come condizione imprescindibile per potersi accaparrare i fondi europei del Pnrr, che ammonterebbero ad oltre 68 miliardi di euro quelli destinati alla transizione ecologica, dei quali circa 47 miliardi verranno destinati proprio alla efficienza energetica e all'energia rinnovabile. Un vero affare per le imprese private del settore che, solo negli ultimi due anni, hanno addirittura raddoppiato i propri ricavi, anche grazie agli aiuti di Stato elargiti durante la pandemia, profitti che sono stati ridistribuiti agli azionisti ma a cui non è corrisposto un euro di aumento nelle tasche dei lavoratori, né tantomeno sconti sulle tariffe all'utenza. E oggi che il business si è spostato tutto sulle politiche green, sono molteplici le aziende che stanno mettendo in atto piani industriali di riconversione, che spesso prevedono licenziamenti massivi e delocalizzazioni, complici ancora una volta gli incentivi statali ed europei stanziati per l'automazione e la digitalizzazione del lavoro. Per questo USB è fortemente convinta che beni e servizi essenziali, come l'acqua e le fonti energetiche, rivestano per l'economia e per tutta la società una rilevanza primaria e che pertanto debbano tornare ad esclusivo appannaggio dell'intervento pubblico, sia nella proprietà che nell' gestione. Ciò rappresenterebbe l'unica via per arrestare i processi speculativi che, nell'ultimo ventennio, hanno determinato i continui rialzi dei costi delle tariffe e un'opportunità per tornare ad investire sulle infrastrutture e sull'occupazione.

IL RUOLO CENTRALE DELLA CONTRATTAZIONE: AUMENTARE I SALARI E MIGLIORARE LE CONDIZIONI DI LAVORO

Nel quadro generale in cui si stanno operando le scelte economiche nel nostro paese, è evidente che il mondo del lavoro sta subendo una ristrutturazione profonda che non lascia presagire nulla di buono per i lavoratori. A questo si va aggiungendo un depreamento del potere contrattuale, un'altra volta in mano alla classe lavoratrice, che è stata depredata, non solo dalle associazioni datoriali ma soprattutto dai sindacati concertativi, del protagonismo nelle scelte che si era conquistata con le lotte. Ne è riprova il continuo tentativo di impedire che le rappresentanze sindacali aziendali, democraticamente elette, possano trattare con le aziende, senza essere vincolate dalle segreterie sindacali che puntualmente sottoscrivono accordi a perdere per i lavoratori. E' ciò che accade ad ogni rinnovo contrattuale, quando assistiamo ad un finto braccio di ferro tra parti datoriali e sindacati, salvo poi constatare che la fetta più grossa dei guadagni resta nelle loro tasche. Nel settore energetico sono ben due i contratti scaduti, in fase di rinnovo. Parliamo del CCNL GASACQUA e ENERGIA E PETROLIO. Due contratti che, vale la pena ribadire, si stanno rivedendo in un periodo ricco per le imprese del settore e nonostante non aleggi l'aria di crisi (se non per i recenti eventi di guerra) potrebbe rappresentare un'inversione di tendenza dai precedenti miseri rinnovi.

LE PROPOSTE DI USB SUI CONTRATTI NAZIONALI DI SETTORE

- Condividendo la necessità di ridurre il crescente numero di contratti applicati nel settore, utilizzati soprattutto dalle aziende al solo scopo di ridurre il costo del lavoro e giustificare la loro presenza nel mercato di riferimento, occorre istituire un **Contratto Unico di Settore**.
- È indispensabile al contempo che venga approvata la Legge sul salario minimogarantito, per contrastare il dumping salariale al ribasso, molto diffuso soprattutto nelle imprese in appalto.
- Valorizzare la contrattazione aziendale, contrastando la crescente emarginazione delle RSU/RSA, con norme contrattuali che rafforzino il potere negoziale dei rappresentanti elettivi restringendo il potere decisionale in mano alle segreterie territoriali e/o nazionali.
- Altrettanto va contrastata l'impudenza con cui si escludono strumentalmente le organizzazioni sindacali indipendenti, attraverso il varo di una Legge sulla Rappresentanza che garantisca la piena democrazia nei luoghi di lavoro.
- Il sistema di Classificazione del personale deve essere esigibile e pertanto quanto più aderente alle attività svolte nei diversi settori. Deve contenere una progressione dei livelli, che preveda un adeguato riconoscimento economico della professionalità e dell'esperienza acquisita.
- La contrattazione di secondo livello deve apportare aumenti salariali stabili, che incidano positivamente su tutti gli istituti contrattuali, compresi quelli previdenziali. No al sistemafinale dei premi di produzione, legati all'andamento ondivago del mercato e dell'apudattività, utilizzati sempre più frequentemente come armi di ricatto e coercizione da datori di lavoro e dai sindacati compiacenti.
- Ridurre l'orario di lavoro a parità di salario, per restituire qualità di vita e salute ai lavoratori del settore, costretti a turni di lavoro ormai insostenibili.
- No al sistema della "banca ore", strumento utilizzato a completa discrezionalità datoriale. Il lavoro straordinario va retribuito con le maggiorazioni dovute e deve restare su base volontaria.
- Il ricorso allo Smart Working va regolamentato di concerto con le RSU/RSA, seguendo le linee guida del Governo e non utilizzato come l'ennesima esclusiva fonte di risparmio per le aziende. Va garantita l'opportuna flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero e nei luoghi dove poter lavorare. Vanno previsti adeguati rimborsi per i pasti e le maggiori spese delle utenze domestiche.
- Garantire una costante e adeguata Formazione Professionale che concorra a riallopportunità di crescita in ambito aziendale. Come peraltro previsto dalle leggi vigenti in materia, deve essere espletata all'interno dell'orario di lavoro contrattuale di ciascun dipendente e laddove eccezionalmente dovesse svolgersi al di fuori, deve essere retribuita come lavoro straordinario.
- La prestazione in reperibilità, largamente utilizzato dalle aziende di settore, non deve superare un massimo di 7 giorni al mese. L'eventuale straordinario va remunerato con il 100% di maggiorazione, ivi comprese le ore impiegate per gli spostamenti dall'abitazione alle località degli interventi, in taluni casi distanti anche centinaia di km. Per i turni di lavoro che terminano alle ore 22 va riconosciuto un giorno di riposo compensativo. Inoltre, vanno rese agibili le stesse norme previste nei contratti per il lavoro articolato su turni, prevedendo, ad una età convenuta, l'uscita dalla reperibilità annesso con riconoscimento di una indennità fissa.
- I trasferimenti di sede devono tener conto delle località di residenza dei lavoratori e garantirne la prossimità. In caso contrario e laddove le sedi di lavoro dovessero essere collocate in zone periferiche e/o difficilmente raggiungibili con il trasporto pubblico, l'azienda dovrà farsi carico di mettere a disposizione navette o modalità equivalenti di trasporto aziendale.
- Contro i distacchi, introduzione di un quantitativo minimo vitale giornaliero di fornitura di gas e luce, al pari dell'acqua, ai soggetti che si trovano in condizioni socio-economiche disagiate.