Energia - Servizi Ambientali

Gruppo Iren, CCNL gas acqua: votiamo no all'accordo Cgil Cisl Ui

Genova, 24/10/2022

CCNL GAS ACQUA COLLUSI O INCAPACI.

Si stanno svolgendo in tutta italia le assemblee per la approvazione dell'accordo siglato da Uil Cisl e Cgil;

la piattaforma confederale prevedeva una richiesta di **185€** con l'impegno a rivedere tale cifra in base ai dati istat sull'inflazione di giugno 2022.

i dati istat di giugno sono molto chiari 8.2%, beni energetici +48.7%

ma il dato al quale si fa riferimento per i contratti è il d**ato istat IPCA quindi al netto degli energetici importati /che calcola 1,68%/… si trasforma in:**

8% di inflazione al 2024… ; in realtà come tutti sappiamo siamo già all'8% da settembre... e per coprire questo livello di inflazione occorrerebbe sullo stipendio del livello medio (fra il IV e il V) un aumento di almeno 400€...

federutility servita su un piatto d'oro ha firmato 203€ sul livello medio.

sempre in base al dato IPCA vediamo come dovrebbero darci e come invece vengono erogati i 203€:

2022 4.7 % 119 € e invece 41 €

2023 2.6 % 65 € e invece 71 €

2024 1.7 % 43 € e invece 91 €

accanimento contro i lavoratori di federgasacqua perchè nello stesso comparto nel settore elettrico invece la distribuzione avviene in modo inverso... e sempre nel settore elettrico viene firmato il contratto prevedendo una vacanza contrattuale /una tantum/ da Gennaio a Ottobre di 450 € mentre per gasacqua stesse categorie uilcgilcisl 000 €.

La vacanza contrattuale era nata in sostituzione della scala mobile ma successivamente i confederali firmano gli accordi del1994 per cui nell'inflazione non si calcolano gli aumenti dell'energia...

Un vero scippo quello della vacanza contrattuale venduta per? Monte ore permessi ? Distacchi?

Purtroppo non finisce qui anche sugli inquadramenti Gas Acqua da oltre un ventennio è in attesa di ridefinire mansioni e livelli secondo le nuove professionalità e l'evoluzione tecnologica e informatica avvenuta nel settore, da vent'anni vengono formate commissioni paritetiche che non hanno portato a nulla, **restava una unica garanzia: che a parità di mansioni e qualifica doveva corrispondere un livello di inquadramento (quindi un criterio oggettivo)**; anche in questo campo apparentemente tutto resta come prima con una commissione che dovrà ridefinire le cose... il problema è che questa volta di sicuro troveranno un accordo perchè la “Commissione Nazionale per il Sistema di Classificazione” (segue sfilza di paroloni e industria 4.0...per abbindolare gli allocchi) si baserà di fatto su **conoscenze – capacità – responsabilità e autonomia.** Per chi ha già capito **stiamo passando ad un sistema soggettivo basato sul giudizio della gerarchia** aziendale che in alcuni casi viene già utilizzato con le “cosidette autovalutazioni”.

Un sistema che applicato in altri contratti ha significato la riduzione del numero di livelli e la creazione per ognuno di quattro sottolivelli

C.R.E.A /capacità, **r**esponsabilità, **e**sperienza, **a**utonomia/che hanno il vantaggio -per le aziende- di aumentare la competitività fra i lavoratori e la rincorsa al “quarto di livello”.

Turni, reperibilità e trasferte sempre più sottopagati o con aumenti di pochi euro in una realtà operativa che a causa della concentrazione del capitale e degli accorpamenti rende le aree operative sempre più ampie e trasforma le trasferte da eccezione a norma. In questo quadro era d'obbligo prevedere una reperibilità per un massimo di sette giorni/mese ed una eventuale maggiorazione dello straordinario al 100%, riposi compensativi oltre le ore 22 riconoscendo nel conteggio anche le ore viaggio e resa agibile ad una età convenuta l'uscita con una indennità fissa come nei turni.

Per i turnisti come sempre le briciole, le professionalità e le persone che sono state per decenni l'ossatura del sistema gas acqua vengono relegati sempre più nell'angolo e trattati quasi come un peso noi continuiamo a sostenere visto anche il progressivo innalzamento dell'età pensionabile e che trattiamo di lavoro usurante che la giusta misura per uscire dai turni sia con il 100% dell'indennità dopo 15 anni e in caso di esclusione dai turni per ristrutturazioni aziendali tale indennità debba essere di 1/15 per ogni anno di servizio.

Nel testo leggiamo poi una lunga serie di impegni da parte di uil cisl e cgil per formare commissioni miste con le aziende per cogestire, controllare il dumping contrattuale, con corsi di formazione e informazione periodica, commissioni di 6 membri delle aziende e sei delle ooss commissioni per ridefinire il sistema di classificazione, corsi per conoscere le nuove stategie delle aziende **tutto sempre a livello nazionale...;** insomma per garantirsi il ruolo e il controllo, In questo si sono impegnati molto nell'accentrare tutti i temi a livello provinciale , regionale ma sopratutto nazionale, a mettere il proprio sigillo di OOSS che tutto controllano e decidono **per togliere alle RSU il ruolo per cui erano nate: essere titolari della Contrattazione.**

Per tutti questi motivi USB invita i Lavoratori a votare NO alla proposta delle segreterie nazionali di uil cisl e cgil.

USB Lavoro Privato Liguria Gruppo Iren