

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 dato 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 del 1994 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, responsabilità, esperienza, autonomia/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 strategie 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 soprattutto 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