



Comunicato Stampa

## **GAS-ACQUA: ECCO L'IPOTESI DI PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CCNL PER IL 2022 – 2024. 185 EURO LA RICHIESTA COMPLESSIVA DEI SINDACATI**

È stata presentata quest'oggi alle strutture regionali e territoriali di Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, l'ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto del settore Gas-Acqua (oltre 48.000 i lavoratori interessati), scaduto il 31 dicembre 2021. Ora il documento sarà proposto nelle assemblee dei lavoratori, che dovranno votarlo.

**La richiesta di aumento salariale proposta dai sindacati è di 185€ per il triennio 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024.** 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 sull'andamento dell'inflazione prevista per il prossimo triennio riferito al parametro assunto contrattualmente. A garanzia, tale cifra potrà adeguarsi sulla base della previsione inflattiva riferita al triennio 2022-2024 in base al documento istat di giugno

Sul **welfare** l'obiettivo strategico è 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.

**Orario di lavoro.** 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.

Per le **pari opportunità** e le **politiche di genere** si ritiene opportuno intervenire per la verifica delle 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. Sarà necessario attivare 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 (**gender pay gap**).

Sul tema dei **diritti sindacali** vanno inserite modalità per l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori che svolgono le proprie attività in regime di lavoro agile. Dovrà essere definita la disciplina che introduce la **bacheca virtuale aziendale** per la pubblicazione di testi, comunicati e materiale informativo relativo ad attività di interesse sindacale e del lavoro.



**Smart working.** 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 che misurino la maggiore autonomia e responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e che devono tradursi in salario aggiuntivo a quello previsto dallo stesso contratto nazionale di lavoro. Inoltre, il **diritto alla disconnessione 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.

Per quanto riguarda la **formazione**, i sindacati esprimono la volontà di costituire un organismo bilaterale paritetico per una formazione continua e partecipata per i lavoratori.

Per gli **Appalti** si pone l'esigenza di superare il criterio del "massimo ribasso" per l'assegnazione a terzi di attività produttive. Inoltre, dovrà essere definita una specifica figura in seno agli RLSA (rappresentante della sicurezza) che funga da coordinamento fra le diverse figure di RLS delle aziende che operano congiuntamente nei processi produttivi.

*Roma, 15 febbraio 2022*