

Intervento di Franco Cossu, RSU SMAT, alla Conferenza di Produzione “Per il futuro di SMAT” dell’8 giugno 2019. Il video dell’intervento è disponibile a [questo indirizzo](#).

La discussione sulla cosiddetta “legge Daga” che riguarda la riforma del servizio idrico integrato prosegue, tra mille difficoltà, il suo iter parlamentare, non sappiamo quale sarà la sua formulazione finale, resa ancora più incerta dai recenti esiti elettorali, che potrebbero mettere in discussione l’esistenza stessa di questa norma. A prescindere da queste considerazioni, riteniamo che vi siano alcuni principi a cui debba rispondere il servizio idrico integrato:

- Garanzia di accesso al servizio in termini “universali”
- Gestione unica ed integrata del servizio idrico nell’ambito di riferimento, gestione che deve rispondere a criteri di economicità, efficienza, efficacia e qualità del servizio
- Uso razionale delle acque privilegiando l’utilizzo domestico
- Lotta agli sprechi ed incentivazione al risparmio idrico
- Contenimento delle tariffe e tutela delle fasce deboli
- Governance partecipativa che preveda il coinvolgimento delle parti sociali

Questi sono temi “alti” che riguardano principalmente la politica e la capacità, da parte di coloro che dovrebbero esercitare il controllo su aziende come SMAT, di pretendere che vengano messi in pratica nella gestione aziendale.

Il nostro ruolo di rappresentanti dei lavoratori ci impone di confrontarci anche con altre tematiche, non meno importanti, che hanno un impatto diretto ed immediato sui lavoratori ma che in qualche modo nel medio lungo periodo rischiano di avere delle ricadute pesanti sul futuro di SMAT.

Abbiamo dunque delle priorità e su queste priorità cerchiamo continuamente il confronto con l’azienda, un confronto che non sempre risulta facile e proficuo.

difficoltà ormai cronica nel riuscire ad instaurare relazioni industriali che vadano oltre la pura formalità. Le aziende che hanno una visione più “aperta” concordano protocolli di relazioni industriali con le rappresentanze sindacali. Abbiamo necessità di realizzare un protocollo d’intesa per aprire un confronto sulle tematiche di seguito elencate, in questo modo avremmo la possibilità di esprimere le nostre posizioni nella sede opportuna. In Smat l’ultimo protocollo d’intesa sulle relazioni industriali è datato 2009.

Internalizzazione delle oramai troppe attività svolte in appalto, con particolare attenzione alle attività distintive che oramai vengono esternalizzate in maniera ordinaria con ricadute negative in termini di qualità del servizio e sicurezza sia dei lavoratori che delle opere eseguite. Riteniamo che il “rientro” in azienda delle attività appaltate si traduca in una migliore qualità del lavoro svolto ed un conseguente miglioramento del servizio reso agli utenti. Il rischio, se non verrà invertita la tendenza, è che Smat diventi in futuro una sorta di stazione appaltante, con una netta riduzione del personale operativo e con una perdita della professionalità acquisita in decenni di attività svolta sul campo.

Sempre riguardo agli appalti sarebbe utile estendere il contratto Gas-Acqua (un contratto al quale siamo legati e conquistato a prezzo di lunghe lotte) ai lavoratori delle aziende che svolgono continuamente la loro opera per conto di SMAT, in modo da impedire il ricorso a forme contrattuali penalizzanti per i lavoratori e per rendere quindi meno appetibile il ricorso agli appalti, perché lo sappiamo tutti, il risparmio negli appalti e nei sub-appalti lo si fa scaricando i costi sui lavoratori in termini di salario, diritti e sicurezza.....

Turn-Over e trasferimento delle competenze quale strumento di accrescimento della professionalità dei lavoratori all'interno dell'azienda. Oramai non esiste quasi più il trasferimento delle competenze, i lavoratori che hanno raggiunto l'età della pensione vanno in quiescenza portandosi via la conoscenza e l'esperienza maturata senza possibilità di tramandarla ai neoassunti semplicemente perché questi ultimi entrano in azienda quando gli "anziani" sono già a casa.

Mantenimento ed incremento dei livelli occupazionali, creando occupazione stabile e di qualità, cercando di bloccare il ricorso al lavoro somministrato e precario che anche in Smat sta prendendo piede.

La nostra è un'azienda che non ha esigenze di attività lavorativa non abitudinaria (prima causale del decreto dignità), tantomeno ha esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria (seconda causale). Eppure per una serie di ragioni ampiamente superabili (regolamento assunzioni e piano industriale) si preferisce ricorrere al lavoro somministrato anziché programmare un adeguato numero di assunzioni. Rivendichiamo quindi la stabilizzazione, tramite assunzione, dei lavoratori attualmente precari, che fanno in realtà parte in modo strutturale, degli organici aziendale.

È altresì indispensabile avere certezza e garanzia circa gli investimenti, poiché è indubbio che il sistema del servizio idrico necessita di investimenti, per la manutenzione ordinaria, per la risistemazione di reti ed impianti e per la costruzione di nuove infrastrutture, atte a migliorare il servizio. Gli investimenti sono una garanzia, sia dal punto di vista interno, ovvero per il mantenimento ed incremento dei livelli occupazionali, sia per quanto riguarda la qualità del servizio erogato. Inoltre possono costituire un utile volano per favorire la creazione di nuove opportunità di lavoro.

Gli evidenti segnali di un cambiamento climatico, ormai in corso, impongono di ripensare e aggiornare le linee di indirizzo future. Non basta più infatti erogare un buon servizio ma serve anche investire per far fronte a tale cambiamento. Non v'è dubbio che in Smat qualcosa in tal senso è stato fatto ma forse servirebbe uno sforzo maggiore in termini di investimento sulla ricerca e sulla realizzazione di progetti innovativi

Alla luce delle considerazioni che abbiamo provato ad esporre, pensiamo che sia necessario in ogni caso, un rafforzamento delle relazioni industriali e quindi un maggior coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali. La vera ricchezza dell'azienda, forse non la sola, sono le competenze e le capacità dei lavoratori. Occorre fare in modo che non vengano disperse ma invece valorizzate.

RSU FILCTEM CGIL SMAT