



Piattaforma per il rinnovo del Contratto di Settore elettrico

Il contesto di riferimento

L'anno in corso, segnato dal perdurare della crisi, dalla recessione e da un aumento del prelievo fiscale, da una crescita dell'inflazione ha visto, ancora una volta, Lavoratori e Pensionati sopportare il maggior peso dei sacrifici.

La modesta ripresa prevista a partire dal 2013 non pare sufficiente ad assorbire i deficit occupazionali creati dalla crisi e, in generale, a rilanciare l'economia. Non sono peraltro ancora certe e conosciute le politiche per lo sviluppo che il Governo intende mettere in campo ed i loro effetti sull'economia reale del Paese mentre gli interventi sulle pensioni e sul mercato del lavoro hanno, nel primo caso, aggravato la situazione e nel secondo non risolto il tema della precarietà.

Dal punto di vista energetico, alle croniche debolezze del passato si somma il disordine attuale prodotto da una politica che alla programmazione energetica ha anteposto, per ragioni di facile consenso, la proliferazione degli incentivi a pioggia. Oggi si registrano, a fronte di un calo della domanda, un surplus di offerta, importazioni comprese, e un costo del kwh non competitivo.

L'intero sistema di generazione, nonostante possa vantare un parco termoelettrico a gas fra i più efficienti, sta vivendo quella che, senza dubbi, può essere definita una vera e propria crisi industriale e produttiva che rischia di distruggere un patrimonio tecnologico e di competenze; non dispone di una adeguata dotazione di impianti di GNL che potrebbero contribuire ad abbassare il prezzo del gas; si è registrata una esplosione incontrollata e non supportata dalla Rete della produzione da fonti rinnovabili, con pesanti conseguenze sugli impianti meno competitivi; continuano a rimanere incagliati miliardi di investimenti in infrastrutture e impianti a carbone pulito, vitali per la sicurezza, per la qualità del servizio e per abbassare la bolletta per Famiglie e Imprese.

In questo quadro, grave di rischi per l'occupazione diretta e indotta, ma anche di futuri black-out, è indispensabile porre in essere azioni di contenimento della crisi e programmare il futuro elettrico del Paese. A tal proposito si ribadisce l'assoluta ed improcrastinabile necessità, visto il contesto economico e sociale, di istituire presso il Ministero dello Sviluppo Economico una Sede permanente di coordinamento delle politiche energetiche, nella quale si possa sviluppare la concertazione con tutti i soggetti imprenditoriali, istituzionali e sociali.

La riunificazione delle aree contrattuali e della filiera, pur richiesta dal Sindacato, sino ad ora non è stata condivisa. È necessario pertanto ritornare su questo argomento per approfondire le ragioni di questa difficoltà e pervenire a definire nei tre CCNL - gas acqua, elettrico, energia - linee guida comuni che nella successiva vigenza contrattuale pongano condizioni per realizzare l'obiettivo.

Relazioni industriali/Sindacali, Rappresentanza e Accordi interconfederali, RSU, Contrattazione, Applicazione

Il Settore elettrico italiano è sempre più dipendente dall'andamento dell'economia nazionale e continentale, dai costi delle materie prime e dalle dinamiche finanziarie internazionali. In questo nuovo contesto, l'attuale modello di "governance" delle Imprese elettriche ed energetiche, dimostra forti limiti nel rispondere adeguatamente alle sfide del mercato ed alla missione "sociale" propria di chi deve produrre, trasportare, vendere e distribuire un bene essenziale per lo sviluppo del Paese e la vita delle persone come l'energia.

Assumendo a riferimento l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, si ritiene che il rafforzamento dell'Impresa elettrica, in termini di maggiore competitività e redditività, ma anche di migliore qualità del servizio erogato passa, necessariamente, da una sua evoluzione in senso partecipativo che può consentire una risposta corale di tutte le sue principali componenti.

Il Contratto di Settore, dovrà dare precisi indirizzi mediante la definizione di linee guida alle Relazioni sindacali aziendali per la costruzione, a quel livello, di migliori modalità di coinvolgimento preventivo dei

Lavoratori nei momenti di definizione delle linee strategiche e delle principali decisioni di ordine organizzativo e gestionale conseguenti alle necessità di ricontestualizzazione e/o riorganizzazione delle Imprese come è il caso dei Consigli di sorveglianza.

A livello di Settore, inoltre, andranno rilanciati e potenziati gli strumenti di confronto già previsti e finora sottoutilizzati come l'Osservatorio e le Commissioni bilaterali, dotate di modalità di funzionamento certe ed esigibili, mentre sulla Responsabilità Sociale di Impresa, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, andrà declinato per via contrattuale ed aziendale il Protocollo sottoscritto tra Confindustria e CGIL CISL UIL sull'efficienza energetica.

La Bilateralità, in particolare su Formazione, Sicurezza, Ambiente, Socialità, Politiche di Genere, dovrà compiere un ulteriore passo in avanti per una sua completa attuazione. Allo stato, sia le Commissioni Bilaterali di Settore che quelle costituite a livello Aziendale, continuano ad essere sedi di dialogo ma non, come dovrebbe essere, luoghi nei quali si assumono decisioni cogenti per le Parti e sostenute con risorse adeguate. In particolare, si ritiene che una Bilateralità concreta nella formazione sia lo strumento più efficace per: salvaguardare nel tempo la professionalità e l'esperienza del lavoratore; favorire politiche di genere in una logica di massima conciliazione dei tempi di lavoro/famiglia e di superamento di ogni ostacolo alla parità; migliorare la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La Contrattazione Aziendale mirata a cogliere le specificità/opportunità locali e territoriali dovrà essere ulteriormente arricchita con la valorizzazione ed il trasferimento più opportuno, anche in una logica di decentramento, di titolarità contrattuali capaci di cogliere maggiormente le esigenze dei Lavoratori e coniugarle con lo sviluppo delle Imprese.

Questo nuovo sistema di Relazioni Industriali dovrà inoltre essere sostenuto da una regolamentazione per la elezione delle RSU/RLSA, e dall'attuazione nel Settore dell'Accordo interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, sorrette da adeguate Agibilità sindacali, individuando ambiti idonei a realizzare una idonea rappresentanza a livello territoriale e l'istituzione della figura di RLSA di sito. Sulla Sicurezza si richiede inoltre l'istituzione del "libretto personale" del lavoratore che, a cura delle RLSA, certifichi i percorsi formativi compiuti, unitamente alle competenze possedute.

Inoltre si propone l'istituzione delle Commissioni di conciliazione, coerenti con l'evoluzione legislativa della materia, anche a livello aziendale.

Per quanto riguarda l'estensione del Contratto di settore a tutta la filiera elettrica, comprendendo i Dipendenti degli Istituti di fonte contrattuale, andranno definite norme cogenti – onde evitare fenomeni di dumping economico e di sicurezza fra le Imprese medesime scaricato sul lavoro – che ne consentano l'applicazione, oltre che a tutte le Aziende che operano a qualsiasi titolo in ambito elettrico, anche alle Imprese degli appalti che operano con continuità nel Settore, recuperando anche le anomalie già presenti in alcune Aziende del Settore.

Rapporto di lavoro – Tutela del reddito e dell'occupazione

Nel Settore elettrico italiano, soprattutto in questo frangente, deve essere evitata la caduta occupazionale per effetto della temporanea congiuntura di mercato. Ciò può essere possibile ricreando le condizioni per il rilancio degli investimenti, sostenendo ricerca e innovazione tecnologica con adeguati piani di conversione e formazione continua, sottoscrivendo impegni per la stabilità occupazionale nelle Imprese del settore.

Le scelte del Governo di allungare il tempo di lavoro per avere diritto alla pensione e di non tagliare con nettezza le troppe forme di precarietà portano a ribadire che deve essere compiutamente realizzata la stabilità di impiego. In tal senso, il Contratto a tempo indeterminato dovrà essere assunto a riferimento per tutto il Settore. Si dovranno quindi consolidare come le uniche modalità di ingresso l'Apprendistato professionalizzante e l'Inserimento con stabilizzazione al termine del periodo previsto, che, in ragione dell'alta scolarità di ingresso richiesta, deve essere ridotto al minor tempo possibile.

Per il governo congiunto dei processi di ristrutturazione, crisi produttive e/o industriali, in attesa di valutare compiutamente i provvedimenti legislativi in via di emanazione, è necessario definire linee guida che prevedano, in detti casi, l'impegno delle Imprese all'adozione di strumenti non traumatici (es. Contratti di solidarietà, Ammortizzatori sociali, Clausole sociali, ecc.) accompagnati da adeguate forme di integrazione al reddito e programmi di formazione specifici finalizzati al reimpiego e da un adeguamento mirato delle normative contrattuali sui trattamenti.

In tal senso andrà valutata l'opportunità della costituzione, anche a livello di Settore di Strumenti per la gestione comune della materia, con la finalità del pieno riutilizzo delle professionalità esistenti, della massima rioccupabilità nelle aziende del Settore presenti sul territorio coinvolto, nonché dell'attivazione di un turn-over che incentivi l'immissione di giovani Lavoratori per un utile ricambio generazionale.

Organizzazione del lavoro

Negli ultimi anni i processi di ristrutturazione e riorganizzazione continua delle Imprese hanno portato i livelli degli organici al limite della sostenibilità con pesanti ripercussioni sui ritmi di lavoro e sugli orari di fatto, in particolare per il personale assoggettato alla reperibilità, per il quale si registra un pericoloso superamento delle soglie di sicurezza (stress da lavoro correlato).

A tal proposito, si richiede l'istituzione di momenti di confronto periodico con le RSU, nei quali, sulla base dei dati a consuntivo sugli orari di fatto e dell'analisi dei processi, individuare le soluzioni più opportune, anche sul piano dell'organizzazione del lavoro e della modulazione dell'orario, per consentire la migliore coniugazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. In tal senso andrà rivisitata la normativa sulla Banca ore.

Nello specifico della Reperibilità, anche in riferimento alla "sicurezza sostanziale", si riafferma la necessità del ripristino delle normali condizioni di turnazione (1/4), dell'adeguamento della sua remunerazione – con particolare riferimento alle situazioni di maggiore impegno – nonché della definizione di norme cogenti che riportino la frazionabilità del riposo fisiologico giornaliero e settimanale entro i limiti della eccezionalità.

Salario e politiche retributive

Innanzitutto va attuata la verifica prevista nel CCNL 5 marzo 2010 che, in base all'andamento dell'inflazione nel periodo di riferimento, prevede l'eventuale conguaglio dell'aumento dei minimi procedendo altresì all'adeguamento della base di calcolo.

Per stabilire l'aumento economico dei minimi tabellari per il triennio 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2015 andranno presi a riferimento i parametri inflattivi e l'incertezza della congiuntura economica.

Pertanto l'aumento reale al parametro medio utilizzato nel precedente rinnovo contrattuale dovrà essere collocato tra il 7 e il 9%.

Per quanto riguarda il salario di risultato, definito con Accordi aziendali, per il quale si richiede la conferma del regime fiscale a prescindere dai limiti di reddito, nel novero dei parametri e degli obiettivi andranno inseriti anche quelli legati alle performance ambientali, al risparmio ed all'efficienza energetica.

In merito alle forme di salario individualizzato, si richiede la loro confluenza nel nuovo Sistema di classificazione in una logica di verificabilità e di trasparenza dei criteri di assegnazione adottati aziendali.

Classificazione del Personale

Nel riaffermare la validità delle Linee sottoscritte il 5 marzo 2010, il rinnovo contrattuale dovrà acquisire quanto concordato in sede di negoziazione del nuovo Sistema di classificazione del personale senza prevedere ulteriori rinvii, attualmente in corso, ed completarlo. In ogni caso bisogna dare attuazione a quanto previsto dal CCNL precedente circa il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari ed alla revisione delle declaratorie non più coerenti con i mestieri richiesti.

Più in particolare, a livello di Contratto di settore dovranno essere previste le modalità di implementazione del nuovo Sistema in azienda ed eventuali applicazioni sperimentali, sempre con riferimento alle Linee guida definite nel rinnovo precedente.

In coerenza con i temi del mercato del lavoro, andrà valorizzato il diritto contrattuale allo studio attraverso la definizione, in tutte le Aziende del Settore, di un adeguato numero di permessi, nonché la formazione continua, non solo quella in ingresso, finalizzata alla crescita professionale, ma anche ai fini di un proficuo utilizzo nel tempo dei Lavoratori più anziani.

Sui Quadri aziendali, in considerazione della evoluzione di queste figure professionali e del loro inserimento nei nuovi contesti organizzativi, si richiede la verifica del ruolo effettivamente agito, dei livelli di tutela dell'andamento reale dell'orario di lavoro e della prestazione, dei benefit/trattamenti individuali erogato al fine di un aggiornamento della normativa. Per tutte le figure professionali investite di responsabilità verso l'esterno, andrà inoltre prevista la regolamentazione della malleva.

Socialita' e Welfare contrattuale

La dimensione sociale del Contratto di Settore, considerate le positive esperienze fino ad oggi maturate dai Fondi previdenziali e assistenziali, deve fare un ulteriore salto di qualità attraverso:

la definizione di un percorso di unificazione dei Fondi di Previdenza complementare, anche mantenendo, in via transitoria, differenze contributive, prevedendo l'attivazione, da parte aziendale, della posizione assicurativa dal momento di accesso al lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale di ingresso, rispettando comunque il diritto legislativo di adesione volontaria;

la garanzia dell'accesso obbligatorio all'Assistenza sanitaria integrativa per tutti i Lavoratori del Settore, con contributi a carico delle Aziende, favorendo la confluenza negoziata degli accordi esistenti verso un unico Fondo di Settore-

In materia di socialità e tempo libero, si richiede la sottoscrizione di uno specifico protocollo per l'erogazione di servizi alla persona/famiglia. Si richiede, inoltre, la rivisitazione del Protocollo sulle Azioni Sociali in relazione alle nuove e/o emergenti necessità sociali.

Roma, 9 luglio 2012

**Le Segreterie Nazionali
FILCTEM CGIL – FLAEL CISL – UILCEM UIL**