

## **PIATTAFORMA FLAEI-CISL PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DI SETTORE ELETTRICO**

### **PREMESSA**

Il terzo rinnovo del Contratto di Settore dei Lavoratori Elettrici, si colloca in un particolare contesto storico caratterizzato da aspetti che, inevitabilmente, segneranno il prossimo futuro dell'Italia, dell'Europa e del Mondo.

La Presidenza Obama e l'avvento di nuove e potenti economie nazionali e continentali come Cina e India, determineranno, immancabilmente, cambiamenti epocali negli equilibri geopolitici, nel processo di globalizzazione e nella struttura del capitalismo occidentale.

L'Italia, ancora condizionata da una transizione che tarda ad evolvere verso un sistema politico maturo, continua a incontrare forti difficoltà nel processo di ammodernamento istituzionale, economico/finanziario e produttivo.

La riforma degli Assetti Contrattuali, introdotta con il Protocollo del 22 gennaio 2009, è un primo consistente segnale di cambiamento che può contribuire in modo importante allo sviluppo del Paese, alla tutela del reddito delle Lavoratrici e dei Lavoratori italiani, al riequilibrio della "Governance" nei processi produttivi e sociali, alla necessaria evoluzione della struttura del capitalismo italiano verso una dimensione più sociale e partecipativa.

Le Imprese non possono più sfuggire alle loro responsabilità e continuare a privilegiare la finanziarizzazione a scapito della dimensione industriale e di servizio.

Il rinnovo del Contratto Elettrico si presenta, pertanto, come una occasione storica perché, recependo gli indirizzi della Riforma Contrattuale può consentire, da subito, una maggiore tutela del salario e delle condizioni di lavoro, ma anche introdurre quegli elementi di grande innovazione culturale, quali la partecipazione e la bilateralità, necessari a far evolvere il Settore, le Imprese e il Lavoro Elettrico finalmente verso un orizzonte di capitalismo associativo, di equa redistribuzione della ricchezza prodotta e di riorientamento dal business al Servizio Pubblico di interesse generale.

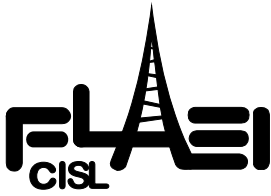
Perdere questa occasione, adagiarsi sulle certezze, rinunciare a percorrere nuove strade, sarebbe un errore le cui conseguenze ricadrebbero sulle Generazioni future, sui Lavoratori e sull'intero Sistema elettro-energetico italiano.

La FLAEI, coerente con la sua anima innovatrice, non intende commettere questo errore, nell'interesse degli Iscritti che credono in essa, ma anche di tutti i Lavoratori Elettrici Italiani che meritano un Settore adeguato e Aziende al passo con i tempi.

Per questi motivi, la FLAEI ha elaborato una Piattaforma di proposte concrete, innovative ed economicamente sostenibili.

L'evoluzione dei mercati, dei cicli produttivi, della tecnologia e dell'organizzazione del lavoro, del Comparto elettro-energetico nel suo complesso e delle Imprese in particolare, evidenziano la necessità di ripensare la contrattualistica tipicamente elettrica in un contesto più ampio.

Peraltro, la semplificazione del complesso panorama contrattuale italiano è uno degli obiettivi della Riforma degli Assetti Contrattuali e dell'Accordo attuativo Interconfederale del 15 aprile 2009.



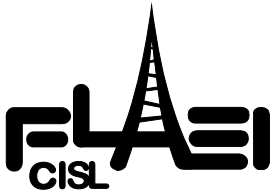
Con la necessaria gradualità, va perseguita quindi l'unificazione dei Contratti Collettivi del Comparto energetico italiano (elettricità, gas-acqua, petrolio), ma solo successivamente alla completa attuazione/armonizzazione del Contratto Elettrico ed al completamento dei percorsi di armonizzazione in seno agli altri Contratti da unificare.

Da ultimo la FLAEI auspica la ricomposizione del fronte sindacale per pervenire, unitariamente e, quanto prima, ad un rinnovo contrattuale all'altezza delle aspettative dei Lavoratori.

## **IL CONTESTO ECONOMICO-SOCIALE-PRODUTTIVO**

Negli ultimi 4 anni, il processo di liberalizzazione/privatizzazione ha fatto registrare importanti cambiamenti ed evoluzioni del Settore Elettrico Italiano e delle Imprese:

- la liberalizzazione avviata nel '99 era stata il presupposto per la realizzazione di un Contratto di Settore che evitasse il dumping sociale e non scaricasse il peso della riforma esclusivamente sulla Forza Lavoro. Ciò, in larga parte, non è avvenuto, in quanto le diverse "ondate" di riorganizzazioni aziendali sono state finalizzate a ridurre l'occupazione, creando condizioni di lavoro a volte insostenibili, determinando l'esternalizzazione di importanti attività tecniche-gestionali-operative e introducendo forme di flessibilità non regolata e non regolabile;
- l'evoluzione della "questione energetica" ha indotto a processi di forte internazionalizzazione delle Imprese e a fusioni, scorpori, incorporazioni di rami d'Azienda di interi Gruppi o Società. La Finanza ha dettato "le regole" e condizionato i processi produttivi, il Servizio Elettrico, i Sistemi Regolatori;
- i grandi volumi di ricchezza, determinati dall'elevato costo dell'energia elettrica, che hanno consentito alle Imprese di non subire oltre misura gli effetti del prezzo altalenante del petrolio, sono stati generati contraendo ulteriormente l'occupazione e penalizzando il Territorio, remunerando quasi esclusivamente l'Azionista e senza un'adeguata redistribuzione della ricchezza prodotta al Fattore Lavoro;
- il divario tra Nord e Sud si è aggravato anche in termini elettro-energetici, sia perché permangono forti differenze nella qualità del servizio e nel costo dell'energia, sia perché il Meridione Italiano è ancora escluso (o si autoesclude) da processi di partecipazione al business (vedi lo sviluppo delle ex Municipalizzate) e relegato a mera "piattaforma produttiva";
- non si placa, ma anzi in alcuni casi aumenta, la diffidenza delle Comunità locali rispetto alle intraprese elettro-energetiche, nel Meridione per le ragioni sopra esposte e in tutto il Territorio nazionale, per la sostanziale chiusura delle Imprese del Settore a forme di partecipazione locale;
-



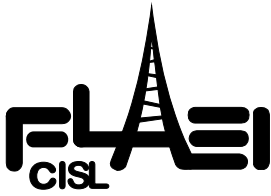
- la condizione occupazionale del Settore Elettrico ha raggiunto limiti di insostenibilità che sono causa di abbassamento degli standard di sicurezza e pregiudizio per la capacità operativa e gestionale delle Imprese, con conseguente indiscriminato ricorso all'appalto al

massimo del ribasso. Il Settore elettrico, contrariamente ad altri Comparti produttivi può e deve contribuire allo sviluppo socio-economico del Paese dando un forte impulso ad investimenti e occupazione, anche per realizzare i nuovi orizzonti dell'energia: Green Economy, rientro nel Nucleare, Ricerca, ecc.

### **GLI OBIETTIVI DELLA FLAEI IN QUESTO RINNOVO CONTRATTUALE**

La maturità del Contratto di Settore elettrico che è, peraltro, la condizione per una auspicata evoluzione verso un Contratto dell'Energia, potrà essere raggiunta a patto che si verifichino le condizioni esposte in premessa e si portino a realizzazione i seguenti obiettivi strategici e irrinunciabili per la FLAEI:

- consolidamento del Contratto di Settore, inteso nella sua integrale massima estensione applicativa;
- rilancio degli investimenti, con particolare riferimento a ricerca, innovazione, carbone, nucleare e fonti rinnovabili, e dell'occupazione, oggi a livelli non più sostenibili;
- protezione del salario e recupero del potere d'acquisto;
- definizione delle "regole di ingaggio" (modalità di attivazione del conflitto sociale), intese come una nuova Regolamentazione del diritto di sciopero;
- completamento del percorso di armonizzazione al primo livello e ammodernamento/adequamento della normativa contrattuale, con particolare riferimento al rapporto mansione/inquadramento;
- ulteriore implementazione del decentramento e della Contrattazione Aziendale, coerentemente con la Riforma della Contrattazione, al fine di meglio intercettare/redistribuire l'elevata redditività delle Aziende elettriche;
- maturazione delle Relazioni Industriali nel Settore e delle Relazioni Sindacali nelle Aziende e loro evoluzione verso una dimensione partecipata e paritetica;
- adeguamento delle norme contrattuali al mutato contesto produttivo e sociale, per rendere il Contratto uno strumento di tutela e garanzia efficace ed attuale sia per i Lavoratori più anziani che per le nuove generazioni di Lavoratori elettrici.



La presente Piattaforma, partendo dalla presa d'atto della solida condizione economica delle Imprese del Settore, si pone inoltre come un forte richiamo alla responsabilità delle stesse, rispetto al ruolo sociale e di sostegno al Sistema Produttivo italiano che le è proprio.

## **LE RIVENDICAZIONI FLAEI**

### **AMBITO, RELAZIONI INDUSTRIALI, ASSETTI CONTRATTUALI**

#### ***Rif. Art. 1***

Deve essere concretamente attivato, in modo condiviso, un processo di inclusione di tutta la "filiera" elettrica nel Contratto di Settore, anche in funzione propedeutica per una sua evoluzione verso la dimensione "Energia". Ciò va realizzato stabilizzando l'attuale perimetro e includendo, da subito, nell'ambito applicativo tutte le Imprese e le attività che partecipano al Mercato dell'Energia ed al Sistema Elettrico Nazionale. In particolare, deve essere affermato con chiarezza che il Contratto Elettrico dovrà essere applicato:

- a tutte le forme di generazione elettrica, ivi compresi i processi di termovalorizzazione;
- a tutte le attività che abbiano carattere strumentale, complementare o sussidiario rispetto a quelle elencate al comma 1;
- alle Imprese in appalto che svolgono lavori riconducibili alle concessioni, al servizio pubblico regolato dalla 146/90 o che operano in modo stabile e continuativo a supporto di Impianti e Reti.

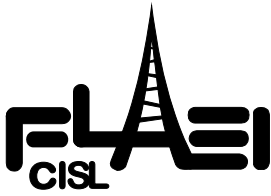
#### ***Rif. Art. 2***

Nelle Relazioni Industriali vanno introdotte in modo sistemico forme di bilateralità, con particolare riferimento alla formazione professionale, alla socialità, alla sicurezza e ambiente, costituendo specifici Enti Bilaterali. Inoltre, in merito alla tutela dell'occupazione e del reddito e alle politiche industriali di Settore/Azienda, vanno portati a realizzazione gli Avvisi Comuni già sottoscritti (Fondo per il Reddito e Occupazione, Osservatorio di Settore) anche per meglio governare i processi di internazionalizzazione e di efficientamento delle Imprese, ed il loro adeguamento al Mercato elettrico.

Devono essere introdotte norme pattizie di indirizzo finalizzate alla regolazione ed allo sviluppo della Partecipazione dei Lavoratori all'Impresa attraverso i Comitati di Sorveglianza, i Comitati Consultivi e/o le Associazioni Dipendenti Azionisti - che vanno formalmente riconosciute - e sul versante della equa redistribuzione della ricchezza prodotta.

In ogni caso, va concretamente riaffermato il principio del "confronto preventivo" e poste in attuazione le "strumentazioni" precedentemente definite e mai avviate (es. Commissioni Paritetiche di Settore).

Per quanto riguarda l'applicazione delle norme contrattuali, controversie e difficoltà interpretative, in coerenza con l'Accordo interconfederale del 15 aprile 2009, vanno istituiti gli Organismi di Conciliazione e Arbitrato di Settore.



**Rif. Artt. 3, 53**

La durata del Contratto sarà triennale sia per la parte normativa che per quella economica, prevedendo un momento di verifica alla fine del biennio, finalizzata ad eventuali recuperi inflattivi.

**Rif. Artt. 4, 5**

Definizione di un sistema di Settore per le agibilità e libertà sindacali, che devono essere rese coerenti con l'alto livello di Relazioni Industriali e Sindacali.

**Rif. Art 6**

Vanno superate tutte le situazioni di ambiguità e di sovrapposizione delle RSU rispetto al Sindacato. Questi Organismi di Rappresentanza generale dei Lavoratori devono acquisire competenze adeguate allo svolgimento efficace del loro ruolo. In particolare, le RSU, sul posto di lavoro, dovranno essere maggiormente responsabilizzate e supportate nell'azione di tutela del Lavoratore e di salvaguardia applicativa di norme contrattuali, accordi aziendali e legislazione del lavoro (gestione orario di lavoro, straordinario, reperibilità, vertenzialità in prima istanza, trasferimenti).

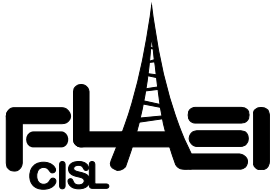
**Rif. Artt. 8, 19**

Per le attività strategiche-esclusive-distintive deve essere prevista la sottoscrizione a livello aziendale, entro un termine stabilito, di specifici accordi e protocolli per tracciare nettamente il confine tra attività terziarizzabili e non.

Inoltre, in un'ottica di incremento occupazionale, la FLAEI richiede, in carenza di realizzazione dell'Avviso Comune sulla Tutela del Reddito e dell'Occupazione, in alternativa agli esodi incentivati e/o ad accordi sulla Mobilità, l'assunzione di un figlio in caso di fuoriuscita anticipata del Lavoratore e/o di altre forme di incentivazione del turn-over e della staffetta generazionale.

**Rif. Art. 10**

Coerentemente con la necessità di implementare i livelli di protezione dei Lavoratori sia diretti che delle Imprese in Appalto e in coerenza con l'elevata sensibilità sociale sul tema, la FLAEI ritiene che sulla Sicurezza debba essere sviluppata una ulteriore riflessione contrattuale finalizzata alla creazione di una cultura diffusa e condivisa di benessere lavorativo. A tal proposito, oltre che porre in attuazione quanto già previsto dal Contratto, in temine di evoluzione degli RLS in RLSA, già finalizzata a costituire le condizioni di consenso anche ambientale e per contribuire alla realizzazione degli obiettivi europei sul tema, è necessario attivare, in luogo della prevista Commissione paritetica di Settore sulla Sicurezza uno specifico Ente Bilaterale – collegato agli attuali Fondi Bilaterali - a cui affidare compiti di predisposizione, realizzazione e finanziamento di specifici progetti formativi e/o di accompagnamento, ma anche di interfaccia con le Istituzioni e con il mondo delle Imprese in appalto.



## DECENTRAMENTO CONTRATTUALE

### *Rif. Artt. Vari*

Nel prossimo triennio, la Contrattazione Aziendale può e deve trovare un nuovo e ulteriore impulso nella definizione di quelle materie negoziali fino ad oggi oggetto di differimento.

In particolare, devono essere demandate alla contrattazione Aziendale/Territoriale, stabilendo tempi certi:

- la normativa turnisti, per modulare trattamenti adeguati al profilo produttivo degli Impianti, capaci da una parte di riconoscere il contributo del fattore lavoro in caso di massima produzione e, dall'altra, di proteggere adeguatamente professionalità e posto di lavoro nei casi di marginalità dell'Impianto rispetto al mercato. A livello di Contratto di Settore, vanno comunque definite le norme quadro in merito al lavoro in turno (a partire dal consolidamento del turno a 6) e in semiturno ed alla tutela del Lavoratore (avvicendamenti, garanzie, ecc);
- forme di remunerazione di trasferimenti collettivi e individuali, non riconosciuti dalle norme contrattuali, con particolare riferimento a quelli in ambito metropolitano e alla mobilità giornaliera extra sede di lavoro;
- definizione della contribuzione finalizzata alla socialità e assistenza sanitaria, nell'ottica della evoluzione settoriale e di razionalizzazione degli Istituti Aziendali già operanti e di un progressivo allineamento dei trattamenti per tutti i Lavoratori del Settore;
- avanzamento delle condizioni di tutela della maternità/paternità.

Inoltre, vanno create le condizioni affinché a livello aziendale si definiscano trattamenti aggiuntivi alla retribuzione in termini di benefit concordati per via negoziale.

Per quanto riguarda le agevolazioni tariffarie sull'Energia Elettrica, precluse ai nuovi assunti dal 1996, la FLAEI richiede che anche i giovani Lavoratori possano beneficiare di un benefit di pari valenza, ad esempio con il versamento a carico del Datore di Lavoro ad un Fondo previdenziale del controvalore equivalente (2500 KWh annui).

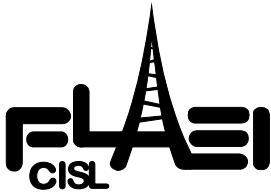
## CLASSIFICAZIONE

### *Rif. Artt. 21, 22*

Una nuova classificazione del Personale è divenuta, oramai, la riforma più urgente del Contratto di Settore, nel quale vive un sistema ormai datato (concepito oltre 20 anni fa), inadeguato al riconoscimento delle professionalità nuove e storiche, utilizzato sempre più spesso e impropriamente come strumento premiale o di politica retributiva unilaterale e individualistica/paternalistica.

A tal riguardo, si deve recuperare un ruolo agito del Sindacato sulla materia. La riforma, considerando la sua portata e la sua complessità, potrà essere attuata in due tempi.

Nella prima fase, definita in sede di rinnovo contrattuale di Settore, potranno essere attuate le seguenti modifiche di sistema:



- revisione degli inquadramenti, con il superamento di alcune differenziazioni minime presenti in tutti gli ambiti (C – B – A);
- introduzione di livelli salariali, che potrebbero consentire il superamento di erogazioni oggi personalizzate, legati a parametri oggettivi (anzianità di mestiere, formazione, titoli conseguiti, polivalenza, differenze impiantistiche, indennità percepite come guida, lavori gravosi, ecc.) e soggettive (qualità del lavoro prestato, responsabilità, ecc.);
- attivazione di forme di controllo sindacale ex ante, con particolare riferimento alle professionalità evolutive e di regolazione, ex post, della vertenzialità;
- riesame della fascia Quadri in termini di maggiore tutela, riconoscimento di professionalità e responsabilità, di adeguamento indennitario e di un più efficace, equo ed oggettivo riconoscimento della premialità individualizzata, attraverso le prassi relazionali sindacali.

Nella seconda fase, da concludersi entro la vigenza contrattuale, attraverso un apposita Commissione paritetica, andranno riaggregati e aggiornati i profili professionali e per regolare eventuali forme di individualizzazione della retribuzione e dell'orario di lavoro che si rendessero necessarie.

## **ORARIO E TEMPI DI LAVORO**

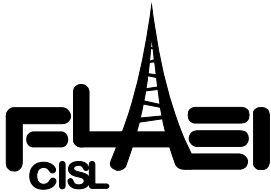
### ***Rif. Artt. 26, 27, 39, 41***

Nel quadriennio, si è registrata una generalizzata condizione di superlavoro, che si evidenzia con l'alto numero di ore straordinarie pro capite in alcune Aree.

L'incremento dei ritmi di lavoro e i cali occupazionali, non compensati da un adeguato turnover, hanno determinato una generalizzata difficoltà di fruizione dei riposi fisiologici giornalieri e settimanali e delle adeguate protezioni (spesso condizionati da un eccessivo frazionamento) che è alla base di un sensibile peggioramento delle condizioni di sicurezza. Peraltro, si riscontrano difficoltà applicative delle norme relative, che hanno comportato richieste di interpretazione in sede di ex art 55.

Il CCNL dovrà pertanto:

- contribuire a ricostituire condizioni di normalità, con particolare riferimento alla durata media dell'orario di lavoro e alle turnazioni in reperibilità, prevedendo anche disincentivi per scoraggiare e limitare turnazioni al di sotto della norma contrattuale;
- recepire le norme di indirizzo e gli interpelli ministeriali sulla materia;
- istituire momenti trimestrali di verifica e controllo tra Azienda e RSU, finalizzati ad individuare adeguate misure correttive per gli effetti degenerativi sopradescritti nonché di garantire i massimi livelli di sicurezza dei Lavoratori e dei posti di lavoro in tutte le attività, comprese quelle in appalto.



Vanno inoltre definite modalità per la regolazione di una flessibilità (anche individuale) finalizzata alla coniugazione dei tempi di lavoro-vita-famiglia, anche incentivando il ricorso a forme di tempo parziale e di telelavoro. Contestualmente, andranno rinegoziati parametri di riferimento sul dimensionamento degli organici nelle Aree operative destrutturate.

## **SOCIALITÀ**

### ***Rif. Artt. 49, 50, 51, 52***

Come già affermato precedentemente, la Governance degli Istituti Sociali, sia essi di Settore che Aziendali, va ricondotta a modelli concretamente bilaterali e paritetici. In particolare, andranno previste modalità di alternanza e paritetici nella suddivisione delle competenze tra Aziende e Sindacati.

Sulla Previdenza complementare occorre continuare a perseguire la prospettiva di Settore ma, da subito, andranno allineate le percentuali contributive a favore dei Lavoratori.

In materia di "Socialità" e Assistenza Sanitaria Integrativa, vale quanto affermato in "decentramento".

Su maternità/paternità, si rimanda a quanto previsto nel capitolo decentramento che andrà attuato nell'ottica della massima armonizzazione dei trattamenti previsti a livello aziendale.

Va concordata una nuova regolazione del capitolo "congedi parentali", nell'ambito del Protocollo sulle Azioni Sociali.

In materia di sostegno e protezione sociale del Lavoratore e della sua Famiglia, vanno introdotte forme di tutela assicurativa per i casi di premorienza per cause patologiche.

## **PARTE ECONOMICA**

### ***Rif. Art. 35***

Preliminarmente all'aumento salariale, va definita la Base Retributiva, su cui lo stesso andrà applicato, così come prescritto dall'Accordo del 15 aprile 2009.

L'incremento economico da applicare alla suddetta base di calcolo (parametro 241 della attuale scala parametrica) andrà determinato sul recupero inflativo del biennio precedente e dell'indice IPCA per il triennio luglio 2009 – giugno 2012 ufficializzato da ISAE.

Detto incremento andrà ad intervenire sul minimo conglobato (minimo + contingenza).

## **REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO**

Qualora non si dovesse pervenire ad una nuova Regolamentazione prima dell'avvio dei negoziati, stante la formalizzata disdetta degli Accordi a suo tempo sottoscritti, le modalità attuative dello sciopero, cui le OO.SS. faranno riferimento, saranno quelle individuate nella proposta di regolamentazione già presentata ai Datori di Lavoro.

*Roma, 30 giugno 2009*

***La Segreteria Nazionale FLAEI CISL***