



PIATTAFORMA FILCEM-CGIL PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DEL SETTORE ELETTRICO 1 LUGLIO 2009 – 30 GIUGNO 2012

1. Il Contratto unico del settore elettrico nasce nel 2001 con l'obiettivo di evitare, con l'avvio del processo di privatizzazione delle imprese pubbliche e della liberalizzazione dei mercati energetici in Italia ed in ambito europeo, il "dumping" sociale a scapito dei lavoratori e delle imprese operanti nel settore e quindi offrire alle parti lo strumento per il governo positivo del processo.

Da allora molte cose sono cambiate, l'occupazione nel settore si è purtroppo drasticamente ridotta, in conseguenza delle scelte sia tecnologiche che gestionali delle imprese. Le aziende – in particolare l'Enel, ex monopolista di Stato – si sono radicalmente trasformate, in parte deverticalizzandosi (uscita delle funzioni di dispacciamento/regolazione del mercato e della rete di trasporto) ed accentuando, al proprio interno, articolazioni organizzative per segmenti di attività (produzione e vendita, reti e distribuzione, ingegneria e servizi) anche per effetto dei provvedimenti assunti dalle Authority e da decisioni politiche-governative accompagnati da consistenti processi di internazionalizzazione.

In questo nuovo scenario osserviamo una forte integrazione fra gas ed elettricità sia sul versante dell'approvvigionamento che della produzione e offerta al mercato di servizi integrati e di qualità (Edison, Eni, Enel, E.on, ecc.) nonché l'espansione delle ex aziende municipalizzate attraverso l'acquisizione delle reti di distribuzione elettriche e gas e processi di aggregazione territoriale su ampia scala superando gli angusti ambiti municipali (A2A, Linea Group, Iride-Enia, Hera, Acea, ecc.). Queste grandi multiutility si configurano sempre più come aziende in grado di offrire alle comunità locali ed al mercato una gestione industriale dell'insieme delle risorse ambientali ed una offerta integrata di servizi che spazia dall'elettricità al gas, dal teleriscaldamento al telerinfrescamento, dal ciclo integrale dell'acqua a quello dei rifiuti compresa la termovalorizzazione di una frazione degli stessi con conseguente produzione di

elettricità e calore.

Per riaffermare il governo integrato di questi processi è necessario quindi andare oltre gli attuali perimetri contrattuali nazionali (CCNL Energia-Petrolio, Elettrico, Gas-Acqua) nati sotto la spinta dei precedenti processi settoriali di liberalizzazione e di industrializzazione dei servizi per realizzare, in questa fase, il Contratto unico del comparto integrato energetico ed idrico. Un nuovo CCNL capace di rappresentare l'insieme delle funzioni ricomprese nel comparto e quindi dei lavoratori e delle imprese che concorrono alla gestione ed alla erogazione di questi servizi sia per la parte così detta a mercato che per quella regolata; servizi ancillari ed universali inclusi.

Nell'ambito di un CCNL così fatto è necessario ampliare e rafforzare la contrattazione aziendale per non annullare il patrimonio contrattuale d'origine ma riconoscere e valorizzare le specificità sia di competenze espresse che del mercato di riferimento, pur in una cornice unitaria. Uno strumento, il nuovo CCNL unico, al servizio dei lavoratori e delle imprese che vogliono crescere qualificando il lavoro, l'offerta dei servizi, la ricerca e l'innovazione rifuggendo dalle scorciatoie del "dumping" sociale. Un'impostazione che si rivolge anche allo Stato ed alle amministrazioni pubbliche che non possono gestire le gare per l'affidamento dei servizi – nella logica della concorrenza per il mercato – senza convenire prioritariamente criteri e standard qualitativi nell'offerta degli stessi (dalla salvaguardia dei beni comuni alla garanzia dei servizi universali e di qualità per tutti) e nel lavoro stabile e di qualità rifuggendo dalla sola ricerca di massimizzare le entrate attraverso alti oneri di concessione e tempi troppo brevi di affidamento del servizio che scoraggiano gli investimenti.

La richiesta che avanziamo alle nostre controparti è quella di definire in questi rinnovi contrattuali (il CCNL Elettrico è scaduto il 30 giugno 2009 mentre i CCNL Energia-Petrolio e Gas- Acqua scadono il 31 dicembre 2009) modalità e tempi per la realizzazione del CCNL unico entro i prossimi tre anni iniziando sin da ora a definire utili convergenze e sinergie.

2. Per quanto concerne la prima parte del CCNL del settore elettrico constatiamo due grandi lacune che vanno colmate:

- troppo spesso aziende anche aderenti alle associazioni datoriali che sottoscrivono questo CCNL poi non lo applicano determinando nei fatti uno squilibrio sia nel trattamento dei lavoratori ma anche fra le imprese nel nuovo contesto competitivo dato: dalle rinnovabili alla cogenerazione per finire ai termovalorizzatori, tutte attività peraltro incentivate mediante prelievo dalla bolletta elettrica. Quindi

come parti in causa dovremmo attivarci congiuntamente affinché le stesse rientrino nell'ambito contrattuale del settore;

- gli istituti di settore a partire dall'Osservatorio che, lo ricordiamo, ha funzioni importanti di analisi e confronto sui temi energetici, sugli assetti del mercato, su salute e sicurezza, sulla formazione, sulle pari opportunità sino alla definizione di avvisi comuni e/o di iniziative congiunte, non ha praticamente mai funzionato. Noi ne riproponiamo l'impianto anche per le funzioni bilaterali che già il CCNL propone e che vanno valorizzate ma è indispensabile un chiarimento con le rappresentanze datoriali affinché confermino la loro effettiva disponibilità a far lavorare queste sedi di lavoro comuni e congiunte;
- per sviluppare ulteriormente il sistema in atto di relazioni sindacali verso forme più avanzate di democrazia industriale proponiamo la costituzione di un sistema duale di "governance" dell'impresa che preveda l'istituzione dei Consigli di sorveglianza con compiti di indirizzo e controllo con all'interno anche i rappresentanti dei lavoratori;
- inoltre per quanto concerne l'ambito di applicazione va esplicitato che anche le attività di supporto e servizi che operano nell'ambito delle imprese elettriche sono ricomprese nel contratto di settore, analogamente deve essere esplicitata l'appartenenza delle società che operano nel campo della ricerca di settore.

3. Nelle aziende del settore i processi di efficientamento hanno determinato la terziarizzazione di molte attività ricorrenti: da quelle a carattere industriale fino al rapporto con la clientela di massa. È quindi necessario, al riguardo, prevedere che a livello aziendale siano definiti appositi accordi che precisino da un lato le attività esclusive che devono rimanere prerogativa unica dell'impresa (esercizio e controllo degli impianti, reperibilità inclusa); quelle cosiddette distintive che devono garantire competenze e capacità di progettazione ed intervento sugli impianti nonché di rapporto con la clientela per non dipendere esclusivamente dall'esterno ed infine le condizioni per l'effettuazione delle gare d'appalto improntate non solo al rigoroso rispetto di leggi e contratti ma orientate alla qualificazione delle imprese, del lavoro ed alla sicurezza rifuggendo dal metodo unico del "massimo ribasso" che si è dimostrato foriero di scarsa qualità e tanti guai, definendo in sede aziendale appositi protocolli che possono coinvolgere anche le imprese dell'appalto, sicuramente quelle che operano con continuità nel settore.

4. Nell'ultimo rinnovo contrattuale con riferimento all'incentivazione delle azioni rivolte alla sicurezza sul lavoro ed alla riduzione dell'impatto ambientale degli impianti avevamo previsto una sessione di lavoro specifica nell'ambito dell'Osservatorio di settore – che non si è realizzata – per monitorare la situazione ed estendere le migliori pratiche: in questa logica si doveva passare dai Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS) ai Rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e ambiente (RLSA).

In considerazione dei cogenti impegni europei contenuti nel pacchetto clima-energia, della costante pressione delle popolazioni in occasione di ogni insediamento energetico, della necessità di migliorare continuamente la prevenzione e la sicurezza sul lavoro nel settore che ha dovuto registrare purtroppo incidenti gravi ed in taluni casi mortali è indispensabile:

- da un lato definire in modo cogente le riunioni di settore per monitorare la situazione – dalla formazione degli RLS alla prevenzione – al fine di incrementare la sicurezza estendendo le migliori pratiche già in uso in ogni ambito aziendale e sulla base anche della esperienza maturata, ad esempio nel comparto energia-petrolio, costituire la figura del RLSA;
- dall'altro rafforzare a livello aziendale la gestione congiunta e preventiva delle situazioni lavorative, rischi connessi, e quindi delle azioni rivolte all'analisi dei bisogni formativi e degli strumenti di tutela individuale e collettiva sia per i dipendenti dell'impresa committente che per quelli delle ditte dell'appalto chiamando il committente ad assumersi direttamente la responsabilità della qualificazione delle aziende a cui vengono assegnati gli appalti e dei lavoratori coinvolti estendendo in tal senso il ruolo dei RLS e delle RSU e gli strumenti a loro disposizione;
- infine è indispensabile, vista la situazione energetica, concordare a livello di settore linee guide sull'aumento dell'efficienza energetica, sul risparmio, sullo sviluppo delle fonti rinnovabili, sulla riduzione complessiva delle emissioni, sul sostegno all'innovazione da implementare successivamente a livello aziendale.

5. Sull'insieme delle normative è necessario specificare meglio taluni aspetti normativi con particolare riferimento al tema complessivo dell'orario di lavoro e del sistema indennitario prevedendo un maggiore ruolo di contrattazione e controllo da parte delle RSU a livello aziendale: ci riferiamo al controllo dell'orario di fatto, al rispetto dei riposi, alla Banca ore, all'organizzazione della reperibilità e dei turni, al confronto preventivo sulle modifiche organizzative, allo sviluppo professionale -

formazione inclusa - alla migliore definizione dei trattamenti sulle trasferte o sui trasferimenti/traslochi, alle mense o, in sostituzione, ai tickets.

In particolare sul mercato del lavoro per confermare il primato del contratto a tempo indeterminato è necessario rafforzare sia gli strumenti di controllo che di stabilizzazione/qualificazione del lavoro per puntare alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato nell'ottica di salvaguardare e sviluppare in tutte le aziende del settore l'occupazione stabile.

Per quanto concerne il trattamento turnisti e semiturnisti, registrata di fatto l'esistenza di due diversi e consolidati trattamenti - quello giornalizzato applicato alla maggioranza dei turnisti e semiturnisti del settore e quello precedente misto - richiediamo che gli stessi siano assunti come tali dal CCNL rimandando a livello aziendale la facoltà di definire, per accordo, il passaggio da un sistema all'altro.

Nel ribadire che la turnazione minima deve essere di una settimana ogni quattro richiediamo invece un aumento dell'indennità di reperibilità, che oggi ammonta a 148,42 € a settimana, in considerazione dell'aumentata complessità e gravosità del servizio prestato. Analogamente va ridiscusso l'istituto della reperibilità speciale sia per gli aspetti normativi che economici.

Ricordiamo inoltre che vanno ancora definite le agibilità sindacali a livello di settore (Dichiarazione a verbale, art.5 CCNL 16 luglio 2006).

6. Da tempo avevamo convenuto di rivedere l'assetto classificatorio del CCNL - 15 inquadramenti con un'articolazione parametrica dei minimi 100/413,5 - in quanto non più rispondente alle trasformazioni avvenute nelle aziende e nei mestieri richiesti e praticati nel settore. La commissione, appositamente costituita fra le parti, non ha approdato a nessun risultato congiunto circa una sua revisione. Pertanto considerando improcrastinabile un intervento richiediamo:

- di rivedere le declaratorie - in particolare quelle in palese contraddizione con le mansioni richieste ed i titoli scolastici di ingresso al lavoro - riducendo il numero degli inquadramenti anche in funzione delle ricomposizioni delle mansioni già avvenute ed accorciando la scala parametrica conglobando minimo e contingenza. Pertanto si potrebbe unificare da subito il livello di ingresso alla categoria CS e verificare la congruità dei restanti inquadramenti;
- inserire il concetto di evoluzione dell'inquadramento scollegato da posizioni gerarchiche per incrociarlo viceversa con i percorsi formativi e con polivalenza, polifunzionalità, intercambiabilità prevedendo, al riguardo, l'intervento esplicito delle

RSU;

- avviare un lavoro comune, da concludersi entro la vigenza contrattuale, sulle modalità non discrezionali di riconoscimento della competenza e del saper fare come elemento aggiuntivo e complementare alla paga professionale.

7. La richiesta economica che avanziamo per il triennio 1 luglio 2009 – 30 giugno 2012 è pari a 190 € al precedente parametro medio 241 (con riferimento all'attuale scala 100/413,5) da redistribuire però sul minimo conglobato (minimo + contingenza) che accorcia la scala parametrica a 100/268,8. Tale richiesta è la risultante dell'analisi dell'andamento dei salari medi in Italia e nel settore rispetto all'Europa, della perdita del potere di acquisto degli stessi e dell'andamento dell'inflazione sia nel pregresso che nell'attuale fase recessiva considerando inoltre che più fonti prevedono una ripresa inflattiva all'auspicata uscita dalla crisi. In questo quadro congiunturale l'andamento economico del settore risulta, seppure rallentato rispetto alla robusta crescita degli anni passati, ancora positivo nonostante il calo dei consumi a testimonianza delle solidità delle imprese e del contributo dato dal fattore lavoro. In considerazione di queste incertezze, della variabilità degli scenari futuri nonché dell'allungamento della durata del CCNL per la parte economica da due a tre anni chiediamo che, allo scadere del biennio, sia prevista una verifica dell'andamento dell'inflazione reale rispetto all'aumento convenuto della retribuzione del settore per recuperare, nell'ambito della vigenza contrattuale, eventuali scostamenti negativi. Ma ciò che si evince confrontando il costo del lavoro alla retribuzione media lorda ed a quella netta è che senza una politica fiscale a favore del lavoro dipendente, oltre la restituzione del fiscal drag, non si aumentano i redditi e si penalizza l'occupazione perché su di essa gravano oneri ingiusti e spropositati rispetto alla bassa tassazione delle rendite finanziarie e speculative. Per queste ragioni Cgil, Cisl e Uil devono al più presto rilanciare l'iniziativa nei confronti di Governo e Parlamento.

8. Con riferimento alla necessità di valorizzare il welfare contrattuale richiediamo di agire su più versanti:

- appurato che non sussistono ostacoli all'unificazione dei fondi pensione complementari riteniamo fattibile da subito l'unificazione di Fiprem, Fopen e Pegaso ma in un'ottica di contratto unico di comparto anche degli altri fondi. Tale unificazione deve portare ad una riduzione dei costi di gestione ed aumentare la solidità e la

gestione degli stessi con particolare riferimento al rendimento dei contributi che i lavoratori e le aziende versano;

- per quanto concerne la sanità integrativa, nel confermare l'impegno affinché sul Fisce si consolidi gradualmente tutto il settore elettrico previo accordi aziendali che tengano conto di quanto già in essere, proponiamo che, anche in questo caso, si realizzi un'aggregazione più ampia che includa tutto il comparto;
- per quanto riguarda le attività socio-assistenziali e ricreative-culturali proponiamo la definizione di un protocollo che, indirizzando le stesse verso un'evoluzione settoriale, rimandi a livello aziendale le modalità per l'estensione e la qualificazione di dette azioni; ovviamente la realizzazione, anche in tempi differiti, di tali trasformazioni implicherà, d'intesa con le aziende, la ridefinizione della "governance" dei singoli istituti.

9. Non per volontà sindacale siamo da tempo senza un accordo sulle modalità per l'esercizio del diritto di sciopero salvo per l'aspetto, previsto dalla legge, della procedura di raffreddamento e conciliazione. Pertanto, come ribadito più volte ed in più occasioni, nella necessità di ricorrere allo sciopero durante questa fase di rinnovo contrattuale, ci atterremo a quanto contenuto nel documento Filcem, Flaei, Uilcem inviato da tempo formalmente alle nostre controparti, alla Commissione di garanzia ed al ministero per lo Sviluppo Economico considerando gli accordi precedenti di fatto scaduti e comunque non più conformi al nuovo assetto del settore elettrico.

Per queste ragioni abbiamo provveduto anche alla formale disdetta.

10. In questo periodo abbiamo operato affinché, nonostante l'accordo separato sulle nuove regole contrattuali, Filcem, Flaei e Uilcem si presentassero a questo importante appuntamento dai lavoratori con una proposta di piattaforma unitaria. Prendiamo atto che si è preferito riconfermare il primato dell'accordo separato – di cui non avevamo chiesto l'abiura – alla ricerca di nuove strade comuni che portassero nel merito alla ricomposizione del fronte sindacale confederale così come avviene di fronte alle tante crisi industriali che quotidianamente affrontiamo. La Filcem, che a conclusione del suo percorso democratico presenta la piattaforma, dichiara sin da ora la volontà di operare nella trattativa affinché il fronte sindacale si ricomponga ed assieme Filcem, Flaei, Uilcem raggiungano quanto prima, anche questa volta, una positiva ipotesi di accordo da illustrare e sottoporre con voto certificato, come è prassi consolidata, all'insieme

dei lavoratori e delle lavoratrici per la loro approvazione prima della firma definitiva dell'intesa. La stipula del nuovo contratto deve essere l'occasione per definire, anche in questo settore, regole certe e condivise di misurazione della rappresentanza e di verifica e certificazione del mandato a trattare ed a concludere tutte le intese da parte dei lavoratori e delle lavoratrici destinatarie delle stesse.

**(approvata , con 4 astensioni, dall'Assemblea nazionale dei quadri e delegati
Filcem-Cgil - Roma, 30 giugno 2009)**