





## **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE DEL SETTORE ELETTRICO**

Ci accingiamo come UILCEM alla preparazione della piattaforma rivendicativa per il rinnovo del Contratto del Settore Elettrico consapevoli della grave situazione del sistema produttivo italiano e del tessuto sociale che connota il difficile contesto economico e sociale del Paese.

Ricerca, Innovazione e Sviluppo sono le priorità che, da tempo, la UIL e la UILCEM indicano per rilanciare l'economia nazionale con il sostegno di un'occupazione stabile e di qualità che sia in grado di contribuire alla coesione sociale del Paese. A questi bisogni, intendiamo come UILCEM dare risposta con una Piattaforma propositiva organica, coerente e di ampio respiro, sulla quale chiamare le Controparti Datoriali ad un confronto aperto e sereno, ma anche reale e concreto nell'interesse dei Lavoratori, del Sistema Elettrico Nazionale e delle esigenze di efficienza, competitività e sicurezza.

Il Settore Elettrico è ancora interessato dal processo di assestamento societario iniziato con la liberalizzazione – finalizzato esclusivamente a trarre profitti. Evento, questo, che, complice l'assenza di una strategia politica idonea a salvaguardare il Servizio Universale, hanno determinato instabilità nel sistema e confusione normativa, peraltro, senza un ritorno positivo sia per i lavoratori, sia in termini di riduzione del costo dell'energia elettrica per le Imprese e per i Cittadini.

Le Aziende Elettriche, in questo contesto, hanno privilegiato la finanziarizzazione ed i dividendi per gli azionisti, a scapito della dimensione industriale, vale a dire degli investimenti e di un servizio elettrico più efficace e più efficiente. L'occupazione diretta nel Settore è diminuita significativamente, arrivando a meno di 50.000 addetti; le imprese hanno "incentivato le uscite", affidando consistenti porzioni del lavoro elettrico all'appalto ed a discutibili terziarizzazioni, aprendo un vero problema a livello Europeo con l'impoverimento e invecchiamento della popolazione occupata.

Pratica, questa, che il Sindacato ha contrastato e contrasterà ancora, convinto che solo la stabilità e la valorizzazione del lavoro, delle esperienze, dei saperi e delle professionalità possono garantire una adeguata qualità del servizio ed un altrettanto adeguato livello di sicurezza sul lavoro.

Come UILCEM, per rilanciare il comparto elettrico rivendichiamo un governo partecipato e condiviso del sistema, per assicurare al Paese sicurezza degli approvvigionamenti, diversificazione delle fonti primarie al fine di determinare un mix competitivo e ambientalmente sostenibile, investimenti infrastrutturali, ricerca e innovazione, anche nell'ambito nucleare, e tecnologie a carbone CCS, per l'abbassamento dei prezzi finali e per l'espansione della base occupazionale.

Il Sindacato chiede alle Imprese del Settore ed alle loro Associazioni di assumere una iniziativa comune nei confronti del Governo, affinché presso il Ministero delle Attività Produttive venga istituita una sede stabile di coordinamento e monitoraggio nella quale tutti i soggetti interessati possano contribuire in termini propositivi.

Con questa Piattaforma, il Sindacato si appresta al rinnovo con il nuovo modello contrattuale definito con l'Accordo del 22 gennaio 2009 con il governo e il Regolamento Applicativo del 15 aprile 2009.

Con l'obiettivo di consolidarlo, migliorarlo ed estenderne l'applicazione al fine di valorizzare lavoro e professionalità, sviluppare l'occupazione e consolidarla, migliorare la sicurezza sul lavoro, implementare le pari opportunità, incrementare i salari, rafforzare il sistema di relazioni sindacali, al centro ed in periferia.

Si esplicitano, di seguito, le richieste che avanza alle Controparti.

### **ESTENSIONE E CONSOLIDAMENTO DEL CONTRATTO**

Al fine di attenuare il fenomeno di scomposizione del lavoro nel settore elettrico si chiede in tutte le Aziende operanti nelle attività riportate nell'articolo 1 l'applicazione del CCNL di settore elettrico e gli ambiti e le articolazioni sono i seguenti: Aziende che operano per il sistema elettrico (es. impianti di generazione elettrica), Aziende che, in seno ai Gruppi, svolgono attività di staff e/o di supporto e servizi, Aziende che operano in nuovi business correlati all'energia elettrica (es. trading, commercializzazione, supporto alla clientela).

Si richiede, inoltre, alle Controparti un impegno concreto e la definizione di una sede nella quale approfondire le modalità e gli strumenti utili ad estendere l'applicazione del Contratto anche alle Imprese che svolgono in appalto lavori elettrici con continuità. In ultimo considerata anche l'evoluzione del mercato energetico si dovrà tenere presente l'obiettivo di traguardare il ricongiungimento dei diversi CCNL che operano nel settore energetico e dei servizi a rete.

### **SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E SINDACALI**

Oltre alle norme del CCNL ed a quanto contenuto negli Accordi di Armonizzazione, sono state sottoscritte intese e specifici Protocolli Aziendali e di Gruppo che avrebbero dovuto garantire un migliore funzionamento del Sistema e l'applicazione strutturale ed efficace del Confronto Preventivo. Ciò non si è realizzato, a causa dei continui tentativi delle Imprese di imporre scelte unilaterali e discrezionalità non concordate. Le Associazioni di Settore si sono, peraltro, caratterizzate per la grave carenza di quella disponibilità al coordinamento che avrebbe invece garantito uniformità applicativa del Contratto.

Pertanto si chiede di realizzare un sistema fatto di relazioni moderne che guardano all'Europa anche con l'istituzione del seggio di sorveglianza, elemento importante nel percorso della partecipazione dei lavoratori all'Impresa.

Un sistema di relazioni che rafforzi la struttura della bilateralità in cui le forme di responsabilità paritetiche hanno come obiettivo quello di supplire o integrare gli strumenti utili a coniugare il welfare con la competitività delle imprese. Proprio in una fase di crisi economica, la bilateralità può rappresentare un sistema più consono per la

difesa del mondo del lavoro e per il rafforzamento del legame sindacale con i lavoratori, e per la crescita professionale degli stessi.

Si rivendica, pertanto, un concreto rafforzamento dell'Osservatorio di Settore, implementandone le competenze anche con il compito di verifica della corretta applicazione del CCNL. Analogamente vanno rafforzate e rese immediatamente operative le Commissioni Paritetiche di Settore e Aziendali affinché diventino sedi partecipative, nelle quali le Parti possano confrontarsi e proporre soluzioni sui principali temi del Settore.

Si chiede un reale decentramento dei vari momenti di interlocuzione sindacale, al fine di presidiare con maggiore efficacia l'organizzazione del lavoro, anche attraverso il ruolo delle RSU e degli RLS nei rispettivi ambiti di competenza.

Relazioni Sindacali qualificate a tutti i livelli, saranno possibili solo se concretamente le Imprese e le loro Associazioni accetteranno di condividere, anche attraverso la definizione di migliori e realmente esigibili protocolli e/o intese sulle Relazioni Industriali e con un percorso di confronto preventivo, soprattutto in caso di ristrutturazioni/riorganizzazioni aziendali. Dunque, a nostro avviso gli strumenti operativi che si rivendicano sono i seguenti:

- l'estensione e la qualificazione degli istituti di carattere sindacale a livello di Settore (ore di assemblee - permessi alle strutture periferiche sindacali, RSU e RLS);
- sedi sindacali. - accesso ai nuovi sistemi di comunicazione aziendale (sistemi Intranet e web-tv);
- una nuova regolamentazione, da determinare per via pattizia, delle modalità di esercizio del diritto di sciopero che superi gli anacronistici accordi applicativi precedenti e che, ristabilendo una reale parità negoziale fra Imprese e Lavoratori, consenta anche la ricerca e la valorizzazione di tutte le modalità utili a prevenire il conflitto.

## **MERCATO DEL LAVORO E FORMAZIONE**

La riduzione del lavoro, espletato direttamente nelle Imprese Elettriche ed i rischi di ulteriori precarizzazioni, fa di questo tema un aspetto strategico per il Sindacato. Pertanto, tutti gli strumenti esistenti e gli spazi negoziali già acquisiti andranno rafforzati ed utilizzati per consolidare ed implementare il lavoro, trasformandolo da lavoro precario a lavoro stabile e sicuro.

Nel merito, si intende evitare che, nelle Aziende del Settore Elettrico, trovino applicazione forme contrattuali non concordate tra le Parti.

Nell'ambito delle norme contrattuali già esistenti e dei rimandi che le leggi vigenti affidano alla contrattazione si richiedono:

- il monitoraggio di tutte le forme contrattuali esistenti nel Settore, al fine di una loro riconduzione a norma contrattuale e/o a prassi concordate;

- norme per stabilizzare l'occupazione verso il tempo indeterminato, partendo dagli accordi realizzati nelle Aziende del Settore;
- verifica del Sindacato e delle RSU degli accordi per l'utilizzo del lavoro a termine, al fine di un reale consolidamento occupazionale e dei processi formativi connessi;
- l'armonizzazione dei trattamenti contrattuali.

Più in generale, per l'evoluzione tecnologica ed organizzativa del Settore e delle sue Imprese, si chiede la "Formazione Continua" ed il "Diritto allo Studio", ritenuti elementi strategici per lo sviluppo ed il consolidamento dell'occupazione secondo il cosiddetto "Spirito di Lisbona". Si rivendica alle Imprese l'impegno concreto a realizzare, con il Sindacato, un sistema formativo partecipato e condiviso attraverso:

- il rilancio delle esistenti Commissioni Paritetiche di Settore ed Aziendali in termini di reale bilateralità rendendole più efficaci e dotandole di adeguati strumenti operativi;
- maggiore informazione e confronto anche a livello periferico sui programmi formativi, per meglio definirne le modalità realizzative e limitare gli oneri a carico dei lavoratori;
- il rafforzamento del legame fra formazione e valorizzazione della professionalità, in funzione dell'evoluzione degli inquadramenti;
- modalità che garantiscano, una formazione diffusa e continua con massima fruizione per tutti, senza discriminazione alcuna.

## **ORARIO DI LAVORO E TEMPO DEL LAVORATORE**

Il calo degli organici unitamente ai cambiamenti intervenuti nell'organizzazione delle Imprese, ripropongono la necessità di un maggior "controllo degli orari di fatto" nelle loro varie fattispecie e di una nuova concezione della norma contrattuale capace di coniugare i bisogni produttivi con le mutate condizioni e le nuove realtà ed esigenze sociali.

Pertanto si rivendica un orario di lavoro attestato per tutti al tetto massimo delle 38 ore settimanali; e si rivendica l'applicazione a sensi dell' 4, comma 5 del Decreto Legge n.66/2003:

- il rafforzamento del ruolo delle RSU nella definizione contrattata dei diversi regimi di orario, a livello di unità produttiva;
- l'inserimento nell'articolo contrattuale di una premessa sulla qualità del servizio di reperibilità e sulla sua sostenibilità (tempi e distanze), nonché uno specifico rimando alla Contrattazione Aziendale per la definizione, in quella sede, della

sua organizzazione ottimale per Impresa e Lavoratori, anche in riferimento ad eventuali modalità applicative temporanee che, in ogni caso, al più presto, andranno riportate a norma con un aggiornamento economico delle reperibilità;

- l'aggiornamento degli accordi basati sulle normative del lavoro notturno e sul lavoro straordinario per renderli più favorevoli e sostenibili dai lavoratori;
- la definizione delle norme quadro per stabilire, a livello aziendale, il trattamento economico-normativo per i lavoratori classificabili come "trasfertisti";
- una migliore e più adeguata remunerazione delle ore di viaggio nonché la definizione di norme quadro sui rimborsi spese per lavoro fuori sede, da consentire una adeguata regolamentazione a livello aziendale.

Relativamente alla normativa dei turnisti registrando di fatto l'esistenza di due diversi trattamenti, si richiede che ai turnisti siano riconosciuti trattamenti tali come da CCNL, rinviando a livello aziendale la possibilità di definire con le RSU il passaggio da un sistema all'altro.

## **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E CARRIERA DEL LAVORATORE**

Su questo tema importantissimo, che comprende aspetti differenti quali il sistema classificatorio, la scala parametrica, la valorizzazione delle competenze e del ruolo svolto, i percorsi di carriera, il CCNL prevedeva opportunamente la definizione di un nuovo sistema consono al cambiamento del lavoro osservato in questi ultimi anni (accordi W.F.M. e integrazione BT/MT). La mancata concretizzazione di questo impegno differito, ha però determinato una situazione complessa che si traduce in alcune palesi contraddizioni/distorsioni:

uno schema classificatorio basato su 15 livelli retributivi che non rappresenta al meglio il panorama del lavoro elettrico per come si è evoluto;

la non corrispondenza fra l'inquadramento e la mansione realmente svolta; la pressoché totale deregolamentazione dei percorsi di carriera, in particolare nelle aree destrutturate; la impossibilità a svolgere un ruolo di controllo e verifica sindacale, che garantisca equità e giustizia e che prevenga il contenzioso.

Questa situazione impone ancor più urgentemente una ridefinizione complessiva della materia e, successivamente, una verifica a livello aziendale dell'inquadramento dei lavoratori, in relazione alla prestazione realmente richiesta e fornita e quella assegnata.

Si intende, pertanto, avviare contemporaneamente al rinnovo del CCNL, il confronto per la definizione di un nuovo e adeguato Sistema Classificatorio, capace di cogliere le trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, anche attraverso un percorso di formazione finalizzato alla carriera dei lavoratori.

In particolare nelle aree destrutturate va definito un periodo massimo di permanenza per poter poi accedere all'inquadramento superiore.

Tale nuovo sistema dovrà essere inoltre rinnovato negli aspetti procedurali, così da rispondere, anche attraverso un rinnovato ruolo negoziale del Sindacato, alle necessità di valorizzazione della professionalità e dell'evoluzione di carriera.

Per i quadri si chiede un miglioramento della normativa attuale ivi comprese il ricalcolo delle indennità esistenti.

## **SALUTE SICUREZZA E AMBIENTE**

Da sempre le problematiche di Sicurezza sul Lavoro, di Salute dei Lavoratori e di Ambiente sono al centro dell'attività della Uilcem. Negli ultimi anni sono aumentati gli incidenti sul lavoro, incidenti ed infortuni in generale, con una frequenza molto alta anche negli appalti nei quali sono stati registrati anche incidenti mortali.

A fronte di questa situazione è necessario rivendicare un ruolo più importante ed incisivo per il Sindacato ed in particolare per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):

1. I Rappresentanti per la Sicurezza eletti dai Lavoratori (RLS) sono preposti a trattare con la Direzione Aziendale le materie dell'ambiente, igiene e sicurezza e sono consultati per la realizzazione di programmi di certificazione ambientale – creazione del RLSSA.
2. La Riunione Periodica di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/2008 (ex art. 11 D.Lgs. 626/1994), deve assumere una funzione programmatica dove, valutando preventivamente gli impegni destinati alla valutazione, prevenzione e protezione dai rischi lavorativi, si stenda un programma impegnativo di massima a carico dei RLS. Inoltre, le aziende portano a conoscenza degli stessi tutte le informazioni e l'attività preventiva per la sorveglianza dei fattori di rischio svolta.
3. Per la gestione delle agibilità previste dal D.Lgs. 81/2008 art. 50, sono assicurate al RLSSA le condizioni per l'adeguato svolgimento della propria attività.
4. Fatto salvo il rispetto delle previsioni degli articoli 26 e 50 D.Lgs. 81/2008, nonché la segnalazione di rischi individuati come da art. 20 comma 2 del D.Lgs. 81/2008 ogni segnalazione ufficiale dei RLSSA all'Azienda di rischi lavorativi va intesa come "allegato al previsto Documento di Valutazione dei Rischi" (come previsto dagli articoli 28, 29 e 30 D.Lgs. 81/2008).
5. L'attività dei RLSSA va allargata anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto, agevolando la possibilità di interlocuzione e coordinamento anche con i RLS delle aziende appaltate e/o subappaltate.
6. Ai RLSSA, anche nel rispetto del principio della formazione continua quale elemento qualificante della professionalità e capacità di collaborazione dei soggetti incaricati, va riconosciuto un periodo di aggiornamento formativo annuale di almeno 16 ore, riquantificabili anche in occasione della riunione periodica di cui all'art. 35 D.Lgs. 81/2008.
7. Il RLSSA presenta proposte ai fini dell'informazione, della sensibilizzazione e della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza, di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, anche con l'utilizzo delle 150 ore.
8. Nel rispetto delle previsioni dell'art. 49 D.Lgs 81/2008 commi 1 e 2 e di quanto contenuto nel comma 3, va regolamentato e istituito il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di sito produttivo.
9. I dati relativi all'analisi ambientale sulle condizioni di rischio previste – agenti chimici, biologici e fisici – devono essere messi a disposizione dei lavoratori ed

esposti in bacheca in apposito Registro Dati Ambientali (RDA), così come i dati sanitari di gruppo, esposti dal Medico Competente in occasione della Riunione Periodica, riuniti in un Registro Dati Biostatistici (RDB) Considerata l'evoluzione normativa in atto in materia di videoterminali, radiazioni ionizzanti, campi elettromagnetici e appalti, la Direzione Aziendale e i RLSSA verificheranno congiuntamente le procedure di applicazione, il RDA dovrà comunque indicare le analisi ambientali sui rischi presenti sul luogo di lavoro e sulle cui esposizioni è conosciuto il valore limite di soglia, in particolare quelli derivati da esposizione a radiazioni ionizzanti e non, compresi i campi elettromagnetici (CEM), sostanze o composti organici volatili (COV) analisi delle polveri, della frazione inalabile ed estratto del particolato.

10. L'istituzione di una Commissione Paritetica di Settore articolata a livello nazionale e territoriale, al fine di monitorare le tematiche di SSA sia per il lavoro diretto che per quello in appalto e per individuare le iniziative correttive più opportune finalizzate al miglioramento della sicurezza e allo sviluppo di adeguate forme di collaborazione con le Amministrazioni Locali in tema di impatto ambientale degli impianti.

## **IL COMPLESSO DELLA NORMATIVA CONTRATTUALE**

Si ritengono necessari i seguenti interventi di modifica sulle norme contrattuali, in un quadro armonico e di compatibilità con l'insieme del rinnovo contrattuale:

- aggiornamento del sistema indennitario e delle maggiorazioni anche a seguito di un opportuno monitoraggio delle criticità, dei lavori gravosi e considerando altresì i nuovi lavori/le nuove attività che si sono recentemente create;
- l'attribuzione dell'indennità di reperibilità giornaliera con una maggiorazione adeguata nei casi di interventi occasionali, previo accordo con RSU, richiesti al personale al di fuori dei piani di reperibilità concordati;
- miglioramento della normativa su trasferimenti e traslochi, per adeguare i trattamenti a esigenze e disagi reali del Lavoratore; riduzione dell'ambito di riferimento oggi previsto a 30 Km ed estensione del trattamento alle aree metropolitane, in una logica di sostenibilità della mobilità cittadina;
- introduzione del confronto fra le parti a livello aziendale sulle mense e sulla qualità del pasto convenzionato, nonché la riaffermazione del diritto alla fruizione dello stesso in tutte le Aziende;
- armonizzazione e miglioramento dei trattamenti di maternità e dei congedi parentali;
- ampliamento dei termini di comportamento per malattia ed infortunio;

- previsione del confronto locale e del coinvolgimento dei RLS per il vestiario attinente al lavoro svolto; armonizzazioni delle normative in termini di assicurazioni extraprofessionali e verifica di una loro estensione anche ai casi di premorienza;
- rivisitazione della normativa riguardante i Quadri;
- superamento dei premi aziendali denominati “Premi Liberalità” (devono essere ricomprese nella normativa contrattuale dell’art. 46);
- attivazione quota di solidarietà per tutti i lavoratori non iscritti per costi del rinnovo del CCNL di settore.

### **PARI OPPORTUNITA’**

Occorre concordare procedure che garantiscano l’attuazione e la verifica degli accordi, prevedendo tra l’altro sessioni dedicate alle Pari Opportunità avvalendosi anche del monitoraggio di un Osservatorio opportunamente costituito. Tale Osservatorio dovrà inoltre verificare in ottica di genere, le assunzioni, dovrà definire i criteri di produttività tenendo conto del lavoro femminile, nonché la flessibilità condivisa dell’orario di lavoro madre/padre (L. 53) che permetta quindi alle donne di conciliare i tempi di lavoro, di vita, di cura e che verifichi i passaggi di carriera contrastando altresì i differenziali retributivi uomo-donna e che garantisca pari opportunità di accesso ai posti apicali di responsabilità.

Dovrà assumere particolare rilevanza il miglioramento della qualità della vita garantendo i diritti fondamentali del lavoro quali la formazione, ed in special modo il rientro dalla maternità e le politiche dei servizi alla persona.

### **ISTITUTI DI SETTORE**

Il settore si è sempre distinto per un elevato sistema solidaristico che negli ultimi anni si è articolato in tre fattispecie: Previdenza Complementare, Assistenza Sanitaria Integrativa e Attività Culturali, Ricreative e Sportive.

In questo rinnovo contrattuale l’obiettivo principale della UILCEM continua ad essere quello di realizzare Istituti Sociali di Settore, in grado di offrire migliori garanzie, trattamenti e prestazioni che garantiscano in misura analoga, tutti i lavoratori elettrici. L’unificazione dei trattamenti potrà essere perseguita attraverso la Contrattazione Aziendale e coerentemente si avanzano le seguenti rivendicazioni:

- **Previdenza Complementare** - un impegno concreto e tempi di realizzazione certi per unificare i trattamenti e i fondi esistenti (Fopen e Pegaso) in un’ottica di efficientamento dei costi di gestione e di consolidamento.
- **Assistenza Sanitaria Integrativa** - la realizzazione di un fondo unico di settore, a cui pervenire in tempi brevi, che unifichi le esperienze esistenti, anche attraverso una progressiva adesione mediante l’individuazione di “prestazioni definite”;

- **Attività ricreative, culturali e sportive** – riaffermazione della loro fondamentale importanza attraverso le adeguate forme di partecipazione, il consolidamento ed efficientamento degli Istituti esistenti, e la costituzione di un sistema a “rete” tra gli stessi Istituti, adottando eventualmente la modalità dell’offerta da parte di questi di “pacchetti prodotto” al fine di allargarne a tutti i lavoratori del Settore la possibilità di fruizione di servizi di qualità a prezzi vantaggiosi.
- **Azioni Sociali** – adeguamento alle nuove emergenze sociali e valorizzazione del “volontariato sociale”.

### **PARTE ECONOMICA (triennio luglio 2009/giugno 2012)**

La difficile congiuntura economica che sta attraversando l’Italia, l’assenza di una adeguata politica dei redditi a favore del lavoro dipendente, contestuale al consistente aumento dei prezzi al consumo, hanno determinato, anche per i Lavoratori Elettrici, una sensibile perdita del potere di acquisto dei salari. Le imprese del settore hanno invece ottenuto ottime performance e garantito ai propri azionisti cospicui dividendi.

In questo ambito, il Contratto di Settore rappresenta uno strumento insostituibile per rispondere ad una esigenza primaria dei Lavoratori.

Pertanto, nel quadro complessivo dei rinnovi contrattuali, la richiesta economica sarà determinata dalla redistribuzione della ricchezza complessivamente realizzata nel comparto elettrico - ottenuta anche a mezzo dei rilevanti processi di efficientamento ma non riconducibile al salario di risultato aziendale.

In sede di rinnovo del CCNL andrà definita la base retributiva su cui applicare l’IPCA, come previsto dall’Accordo del 22 gennaio e 15 aprile 2009.

La definizione della base retributiva su cui applicare i parametri per la definizione dell’incremento economico-salariale dovrà tenere conto di tutti gli indicatori economici previsti in cifra fissa definiti dalla contrattazione scaduta e dall’ammodernamento degli stessi in corso di rinnovo.

Roma, 30 giugno 2009