



!!! E' UN EUREMUSMO...

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL SETTORE ELETTRICO 18/2/2013



Premessa

BLA, BLA, BLA, ...
L'INBERGIO... III.

La lunga crisi economica esplosa nel 2008 ha accentuato i processi di cambiamento della società occidentale, oltre che dell'Italia, per il concorrere di diversi fattori, fra i quali la rivoluzione tecnologica.

Dai primi dati previsionali questo potrebbe essere l'anno della reale inversione di tendenza; finalmente si intravvede una timida ripresa dell'economia a cui speriamo si accompagni anche una ripresa dell'occupazione che fino ad oggi è stato l'indicatore negativo per eccellenza, a partire da quella giovanile.

Al di là della crisi ciò che si sta profilando è una trasformazione del mondo dell'energia elettrica: rivoluzione tecnologica, generazione diffusa, smart-grid, accumuli, soluzioni per l'efficienza energetica stanno cambiando i modelli di business, i comportamenti dei consumatori e la configurazione organizzativa dei produttori.

Il paventato passaggio al mercato libero inciderà profondamente sul mercato e sull'efficienza energetica; la revisione del sistema regolatorio (Capacity Market, nuove tariffe, ecc.), dovrebbe favorire una diversa programmazione degli investimenti in infrastrutture e una maggiore diffusione del vettore elettrico. Pertanto il nuovo CCNL III
dovrà porsi l'obiettivo di intercettare queste dinamiche anche a favore dei livelli
occupazionali e delle condizioni di lavoro.

Filctem, Flaei e Uiltec, coerentemente con le rispettive Confederazioni, sostengono la ~~IMPRESA~~ CONTRATTO
necessità che il Paese si doti di più concrete politiche di sviluppo e industriali. Non si può, infatti, in sede europea, rivendicare meno rigore e più coraggio e in ambito nazionale adottare gli stessi contestati paradigmi.

Il Settore elettrico italiano, sotto questo aspetto, è emblematico, nel senso che da troppo tempo si trova incagliato in una spirale perversa, innescata dal calo dei consumi, dalla mancanza di una politica di sviluppo da parte del Governo in grado di rilanciare e sostenere il mercato dell'energia, da politiche miopi che hanno portato ad una riduzione significativa degli investimenti, alla perdita occupazionale e professionale, a modelli organizzativi eccessivamente semplificati e centralizzati, che, fra l'altro, hanno frantumato/disperso le competenze delle aziende e dei lavoratori e che hanno lasciato, rispetto al passato, minor spazio alla contrattazione.

Altro obiettivo non secondario è quello di determinare una struttura contrattuale inclusiva che estenda le tutele ai lavoratori dell'appalto, a partire dal tema della sicurezza e dell'applicazione della clausola di garanzia in caso di successione dei contratti.

Relazioni Industriali, Partecipazione, Bilateralità

L'esperienza maturata in tre lustri di Contratto di Settore elettrico, evidenzia la necessità di razionalizzare e semplificare in modo deciso gli organi e gli strumenti deputati al dialogo e al Confronto tra le Parti.

Assumendo a riferimento l'art.46 della Costituzione e gli artt. 21-22 della Carta Sociale Europea, resa esecutiva dalla Legge 9 febbraio 1999 n. 30, che sanciscono il diritto dei lavoratori all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione, anche il livello delle Relazioni industriali del Settore dovrà evolvere in senso realmente partecipativo, in coerenza con lo spirito già presente nell'accordo sull'autoregolamentazione del diritto di sciopero.

La Partecipazione, se lo si vuole veramente, deve offrire al sindacato l'opportunità di esprimere la propria valutazione prima che i Consigli di Amministrazione varino i piani aziendali o prendano decisioni che impattano notevolmente sulla vita dei lavoratori. L'internazionalizzazione delle imprese, italiane ed estere, le organizzazioni societarie sempre più verticalizzate, la presenza di nuovi soggetti industriali nel paese e soprattutto le dinamiche di accentramento decisionale delle Aziende, impongono l'esigenza di ripensare un modello di relazioni sindacali in grado di interagire con il luogo e il momento delle decisioni, che preveda sedi adeguate ai reali perimetri delle imprese. Modelli di condivisione organica e preventiva delle informazioni, attraverso modelli relazionali che vincolino aziende, delegazioni transnazionali e coordinamenti nazionali, ad un lavoro di analisi preventiva delle proposte, valorizzando il ruolo dei CAE e andando anche oltre per le aziende transnazionali, immaginando nuove sedi di dialogo sociale.

Sempre sul tema della partecipazione, il rinnovo contrattuale dovrà indicare i tempi di costituzione in sede aziendale, di Organismi partecipativi per la discussione preventiva di materie a carattere strategico.

SENZA
MAI
SAVERE

III
cohesion

Ciò ha portato a non poter realizzare appieno alcuni degli obiettivi più qualificanti oggetto della scorsa intesa contrattuale. Da qui la necessità di potenziare il Contratto di Settore nelle sue funzioni di indirizzo, regolazione e tutela generale, lasciando alla contrattazione aziendale la possibilità di cogliere il necessario potenziale negoziale, nell'ambito delle linee guida definite dal CCNL di Settore, per cogliere anche l'importante obiettivo della semplificazione normativa e del concreto decentramento.

Questo rinnovo contrattuale, pertanto, dovrà segnare una discontinuità rispetto al recente passato, creando i presupposti per il rilancio dell'Impresa elettrica italiana, sia sul versante della partecipazione concretamente agita, sia dal punto di vista produttivo e occupazionale; si chiede, in buona sostanza, di dare concreta dimostrazione di una vera responsabilità sociale.

~~LA VOGLIA DI SERVIRSI DI AZIENDE/ ECONOMIA
AL SERVIZIO DI AZIENDE/ ECONOMIA
Ambito di applicazione~~

Considerando condivisa la necessità di tornare ad avere un unico contratto "elettrico", che dovrà quindi superare la divisione prodottasi nell'ultimo rinnovo, anche in funzione di auspicate forme di razionalizzazione contrattuale che aggregano ambiti merceologici contigui, è evidente la necessità di ripristinare la filiera produttiva in tutte le sue componenti, riportando entro il contratto elettrico attività e imprese impropriamente collocate in altri ambiti.

Il decentramento di alcune materie, oggi previste a livello di Settore, verso la contrattazione aziendale, oggetto di una specifica richiesta della presente piattaforma, se realizzato, renderà superate tutte le argomentazioni fino ad oggi avanzate dal sistema delle Imprese in appalto, del Mercato o operanti nelle fonti rinnovabili di seconda generazione, circa la rigidità del contratto stesso.

In sintesi: provare a muoversi nella direzione di costituire un contratto elettrico in grado di rappresentare la transizione industriale che sta investendo il Settore. Il passaggio dalla produzione concentrata a quella diffusa, le nuove tecnologie che interesseranno la Rete, le nuove professionalità necessarie nel mercato, devono trovare dimora nel CCNL di Settore, pena il progressivo spostamento del peso delle nuove attività "core" da dentro a fuori il contratto stesso.

Fermo restando l'autonomia del ruolo della contrattazione, la bilateralità, in particolare su formazione, sicurezza, ambiente, socialità, politiche di genere, dovrà essere semplicificata e rafforzata prevedendo una unica sede di confronto e decisione che sia, quindi, non sede di dialogo/informativa, ma sede nella quale assumere decisioni cogenti per le Parti e sostenute con risorse adeguate.

SINDACATO
DI
SERVIZI

Assetti contrattuali e decentramento della contrattazione

UN INTERO
CAPITOLO...

Assumendo a riferimento l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, e l'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, il modello relazionale dovrà evolvere attraverso la valorizzazione del ruolo della contrattazione aziendale, e delle RSU.

Occorre quindi definire le materie da demandare al secondo livello, oltre a quelle già presenti, rafforzando il ruolo contrattuale a livello decentrato prevedendo specifici spazi su materie come: Organizzazione del lavoro, articolazione degli orari, valutazione della prestazione, insourcing di attività lavorative etc.

Questo presuppone l'avvio del rinnovo delle rsu/rsu in tutte le aziende del settore in applicazione dell'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014, e l'individuazione di adeguate agibilità sindacali, individuando ambiti idonei a realizzare la rappresentanza a livello territoriale e un ruolo efficace degli rlsu.

Di conseguenza andranno adeguati e aggiornati, nell'ottica delle novità sopra richiamate, tutti i Protocolli di Relazioni sindacali aziendali, in tutte le Aziende con dimensione pari o superiore a quelle previste al comma 16 dell'art. 2 CCNL.

La costituzione di detti nuovi Protocolli andrà realizzata entro la fine di dicembre 2016; con l'occasione dovranno essere raccolti e sistematizzati gli accordi vigenti in Azienda (sempre a titolo di esempio: accordo Quadri, trasferte, trasferte estero, accordi economici, problematiche relative al lavaggio dei DPI, ecc.).

TUTTO
IN
OTTICA
AZIENDALE

Salute, Ambiente e Sicurezza

Il nuovo CCNL dovrà continuare a dare impulso alla diffusione della formazione ed informazione, attraverso il potenziamento delle buone pratiche, in tema di Sicurezza.

Si propone, inoltre, anche per il controllo delle aziende in appalto, l'istituzione contrattuale del RLSA di Sito.

Tale figura, eletta/nominata all'interno dell'Azienda committente, indicata nei capitolati di appalto, dovrà svolgere la funzione di controllo dell'attività di prevenzione in materia di Salute Sicurezza e Ambiente nelle aziende terze.

Si richiede, inoltre, l'istituzione del libretto individuale, relativamente alla certificazione della formazione sulla sicurezza effettivamente svolta dai lavoratori e prevedere ore di assemblea dedicate a questo tema.

Mercato del lavoro, tutela dell'occupazione, solidarietà di Settore

Nell'attuale contesto economico produttivo attraversato da situazioni di crisi, da processi di riorganizzazione aziendale e da una condizione del mercato del lavoro con un tasso elevato di disoccupazione, in particolare per ciò che riguarda il mondo giovanile, la tutela e lo sviluppo di opportunità di occupazione rappresentano per le organizzazioni sindacali una priorità di intervento.

Le difficoltà e la contrazione occupazionale che si sono determinate nel Settore richiedono la ricerca di adeguati strumenti per continuare a favorire piani di riconversione e formazione continua, al fine di realizzare la stabilità occupazionale nelle imprese del Settore.

Particolare attenzione va posta alle opportunità di occupazione rivolte ai giovani attraverso l'estensione a livello di sistema di quanto già sperimentato con i progetti di alternanza studio-lavoro, finalizzati all'ingresso nel mondo del lavoro, in stretto rapporto con il mondo della scuola e delle università.

L'esperienza di questi anni di crisi del settore termoelettrico, nei quali si è cercato di affrontare le difficoltà con gli strumenti disponibili (cassa integrazione, contratti di solidarietà, mobilità volontaria, articolo 4 legge Fornero, accordi di ricalcolazione, ecc.), ha reso evidente che per il governo congiunto dei processi di ristrutturazione è necessario definire linee guida che prevedano, accanto alla conferma dell'impegno delle imprese

circa l'adozione di strumenti condivisi di tutela accompagnati da adeguate forme di integrazione al reddito e programmi di formazione specifici finalizzati al reimpiego, anche di strumenti di solidarietà di Settore in grado di rispondere all'emergenza occupazionale e alla necessità di salvaguardia del patrimonio tecnologico e professionale.

Allo stesso tempo occorre trovare meccanismi condivisi, realmente concreti e cogenti, per ricollocare i lavoratori dichiarati eccedenti (oggi occupati in aziende in difficoltà), in altri ambiti del Settore Elettrico.

Diritti

... SOLO NUOVA SCELTA DELLE CORRISPONDENTI !!!

Le scelte operate dal governo in materia di mercato del lavoro ci portano a confermare la necessità di contrastare, anche nel Settore, la precarietà e di confermare ed estendere le tutele per via contrattuale al fine di incentivare e sostenere la stabilità del lavoro. In tal senso sarà necessario garantire, in linea con quanto già realizzato, la continuità del rapporto di lavoro e delle tutele nei casi di cessioni individuali di contratto o di trasferimenti di ramo d'azienda.

L'indebolimento delle tutele nei casi di licenziamento ci inducono a richiedere forme più garantiste relativamente alle mancanze disciplinari. Ciò anche perché in questi ultimi anni abbiamo registrato un uso del licenziamento individuale, non in linea con lo spirito dell'art. 25 dei CCNL.

Al fine di armonizzare e rafforzare i trattamenti per i nuovi assunti si chiede l'attivazione, dopo un tempo definito, di modalità di maggiori tutele occupazionali, con la conferma del divieto a licenziare senza giusta causa.

Proponiamo inoltre, al fine di rafforzare la tutela del lavoratore, che la Commissione di cui all'art. 55 del CCNL, su richiesta del lavoratore, sia chiamata ad esprimere il proprio giudizio sulla congruità del provvedimento disciplinare, rispetto a quanto previsto contrattualmente.

Relativamente alle procedure di licenziamento collettivo, vanno garantite le disposizioni previste agli artt. 4 e 24 della Legge 223/91 e comunque in essere al 31/12/2014.

Sul tema "molestie e violenza sul lavoro" si richiede, ad ogni Impresa, di sottoscrivere una dichiarazione pubblica di intolleranza.

!!!

SOLO
A
PAROLE
SENZA
LOTTE
CONTRARIO
JOB
ACT

!!!

TIMIDO
TIMIDO

AVVOLGE
AVVOLGE

ARBITRATO

!!!

CASSA,
MOBILITÀ,
ECC. ECC.
NO
LOTTE

Conciliazione tempi di vita/lavoro

Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenuto conto che il decreto attuativo del Jobs act (80/2015) prevede, in caso di mancata contrattazione, che: a) la fruizione oraria del congedo sia consentita in misura pari alla metà dell'orario giornaliero; b) la non cumulabilità con altri permessi.

Al fine di regolamentare, attraverso la contrattazione, in modo più analitico, la fruizione del congedo rispetto al testo normativo si richiede la possibilità di godere di tale congedo anche per periodi giornalieri inferiori alla metà dell'orario giornaliero (fruizione oraria) e la possibilità di cumulare dette ore anche con altri congedi, come quelli ex legge 104/92. Anche per tali ultimi permessi si richiede la possibilità di fruizione su base oraria.

Relativamente ai congedi parentali, prevedere che l'indennità per il godimento del congedo parentale venga corrisposta fino ai 12 anni di età del bambino, nel periodo massimo complessivo previsto dalla legge (6 mesi). Si richiede inoltre la possibile cumulabilità con riposi per allattamento e con permessi frazionati in caso di figli con Handicap grave.

Congedi di paternità: si richiede il riconoscimento di due giorni aggiuntivi di permesso retribuito.

Prevedere, infine, permessi retribuiti, in caso di ricovero del neonato.

Riguardo al telelavoro si chiede una nuova regolamentazione che, al di là degli ambiti e delle attività lavorative, preveda un più ampio ricorso a tale istituto, evitando che lo stesso possa essere applicato solo su esigenze organizzative e/o a discrezione aziendale.

Classificazione del personale

Va preso atto che dalla stipula del primo contratto di Settore ad oggi, l'obiettivo di razionalizzare i livelli inquadramentali, seppur ad invarianza di costi, non è stato raggiunto per una precisa volontà delle Aziende, seppur va segnalato, positivamente, il conglobamento dell'indennità di contingenza nei minimi tabellari.

FILCTEM-FLAEI-UILTEC ritengono, al contrario, che tale materia debba essere riordinata e razionalizzata per dare certezze ai lavoratori, seppur in un ambito di flessibilità organizzativa (aree destrutturate, posizioni evolutive), relativamente alla coerenza tra le

attività svolte e il livello inquadramentale posseduto, nei termini fissati dalla Legge, dal CCNL e dai Protocolli in vigore nelle singole Aziende.

Pertanto, nel riconfermare le linee guida già condivise nel precedente rinnovo contrattuale e confermando l'obiettivo di un riordino a livello di Settore di tale materia, si propone, per il raggiungimento dello stesso e in coerenza con la valorizzazione della contrattazione aziendale, di prevedere un cogente rimando a livello aziendale per la riveduta di tutta la materia, ridefinendo declaratorie, profili professionali, ruolo del sindacato/RSU, ecc., superando anche le varie forme di salario individualizzato.

INQUADRAMENTO AZIENDALE

Orario di lavoro e organizzazione del lavoro

... ANCHE QUESTO AZIENDALE ...

I processi di ristrutturazione e di efficientamento delle Imprese del Settore hanno avuto pesanti ripercussioni sui ritmi di lavoro e sugli orari di fatto, in particolare per il personale assoggettato alla reperibilità.

A tal proposito, è necessario intervenire per individuare le soluzioni più opportune, anche sul piano dell'organizzazione del lavoro e della modulazione dell'orario anche attraverso un diverso assetto degli spazi negoziali dei livelli contrattuali.

Nello specifico della reperibilità, anche in riferimento alla "sicurezza", si riafferma la necessità del ripristino delle normali condizioni di turnazione (1/4), declinandone l'applicazione a livello aziendale per l'intreccio inevitabile dell'organizzazione del lavoro e degli orari, 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, al fine di consentire il reale recupero delle energie psico-fisiche, nel caso di pluralità di interventi.

Al fine di mantenere ed estendere l'occupazione nelle aziende del settore, un utile strumento potrà essere la sperimentazione di forme di flessibilità degli orari per essere utilizzata anche a fronte di particolari e specifiche situazioni e per esigenze derivanti da nuovi investimenti produttivi anche attraverso l'estensione e il rafforzamento e applicazione della banca ore (azzerando la soglia delle 80 ore e introducendo la possibilità di anticipi, indipendentemente dalle ore maturate), e incentivando l'applicazione dei contratti di solidarietà espansivi.

Welfare di Settore e protezione sociale

*totale essere indipendente
Riunione previdenza pubblica
diverse 40 anni / 60 anni*

Fondi Complementari - L'evoluzione dei mercati finanziari e le crescenti necessità di tutela del risparmio dei lavoratori, impone, anche per ragioni di efficienza, l'unificazione dei fondi di previdenza complementare.

Detta unificazione si rende inoltre indispensabile ai fini di stimolare l'evoluzione della normativa di riferimento della Previdenza complementare nel conferire a detti Fondi un ruolo più attivo nel sostegno del futuro del lavoratore stesso.

Sempre sul tema della previdenza complementare, si richiede altresì alle Aziende di aumentare percentualmente il contributo a loro carico e di prevedere forme inclusive di partecipazione volontaria ai Fondi stessi.

Assistenza sanitaria integrativa - La dimensione sociale del contratto di settore, la capacità degli istituti di welfare contrattuale di rispondere ai bisogni dei lavoratori ci inducono a richiedere un deciso incremento della quota associativa a carico delle aziende e la copertura generale dei lavoratori verso un unico fondo di Settore. Si richiede inoltre, in tema di protezione sociale, l'introduzione di un assicurazione in caso di premorienza e di invalidità permanente e/o altre forme di tutela del nucleo familiare.

Attività ricreative - L'obiettivo di un welfare ristrutturato nelle sue potenzialità e nei servizi erogati deve rispondere anche ai nuovi bisogni emergenti.

... MIGRAZIONE SALARIALE!!!

Sostenibilità economica del rinnovo contrattuale e tutela del salario reale.

La difficile congiuntura economica attraversata dal Paese e dal settore, se da una parte impone politiche di sobrietà e di contenimento dei costi, dall'altro richiede, anche in misura maggiore, l'adozione di politiche di sviluppo e di stimolo ai consumi.

Anche gli obiettivi di crescita economica previsti dalle Istituzioni Europee e dalle scelte effettuate della BCE di forte immissione di liquidità sui mercati, determineranno effetti positivi sulla ripresa economica e sosterranno gli investimenti e il rilancio produttivo.

Relativamente all'aumento economico per il triennio 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, fermo restando la salvaguardia del potere di acquisto attraverso l'aumento dei minimi, si ritiene congrua la richiesta complessiva di euro 140.

MM

MENO DEL

*PREVIDENZA
RINNOVO*

*DEGLI MENO
DOPO DI
RINNOVO*



REGOLAMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL SETTORE ELETTRICO 2016 - 2018

Coerentemente al Testo Unico del 10 gennaio 2014 in tema di Rappresentanza sindacale, FILCTEM/CGIL, FLAEI/CISL e UILTEC/UIL, stabiliscono, in ordine al prossimo rinnovo contrattuale, la seguente procedura sindacale per la predisposizione della Piattaforma Contrattuale, per la sua discussione nei posti di lavoro e il successivo inoltro alle Parti datoriali, per la trattativa e per la sottoscrizione dell'Accordo.

PROPOSTA/IPOTESI DI PIATTAFORMA

La proposta di Piattaforma, elaborata unitariamente dalle Segreterie Nazionali, sarà sottoposta, per la sua approvazione, alla riunione congiunta degli Organismi nazionali di FILCTEM, FLAEI e UILTEC (Attivo Unitario) che la varano, stabilendo i tempi entro i quali svolgere la consultazione dei Lavoratori.

Al fine di garantire il più aperto confronto con i Lavoratori saranno tenute assemblee nei luoghi di lavoro, nelle quali saranno raccolti gli eventuali contributi provenienti dal dibattito, anche sotto forma di emendamenti.

Al termine di questa fase, in una apposita riunione unitaria, a livello regionale si farà sintesi di quanto emerso dalla consultazione dei Lavoratori, precisando, in un apposito rendiconto delle Assemblee da inviare alle Segreterie Nazionali:

- il livello del consenso sulla bozza di piattaforma;
- gli argomenti sui quali si è registrata la maggiore attenzione;
- eventuali proposte di modifica e/o integrazione.

PIATTAFORMA DEFINITIVA

La successiva riunione unitaria degli Organismi Nazionali, procederà su proposta delle Segreterie Nazionali, all'elezione della Delegazione trattante (che affiancherà le stesse in tutto il negoziato), la quale, sulla scorta di quanto pervenuto dal Territorio, integrerà, eventualmente, l'ipotesi di Piattaforma e varerà la Piattaforma definitiva che sarà inoltrata alle Parti datoriali entro la fine del mese di settembre.

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

La Delegazione trattante sarà composta:

sotto i 140 ma peso dei
lavoratori/ cmq inferiore a segretarie
delegati

- dalle Segreterie nazionali;
- da 66 Responsabili regionali e/o territoriali di ogni singola Federazione suddivisi pariteticamente;
- da 72 Delegati provenienti dai posti di lavoro così suddivisi (30 FLAEI, 30 FILCTEM, 12 UILTEC).

III
de

In attesa della applicazione delle procedure previste dall'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 fanno testo i dati sul tasso di sindacalizzazione certificati dalle Associazioni datoriali del Settore.

I Lavoratori e Le Confederazioni saranno tenuti informati circa l'andamento della trattativa e coinvolti nel caso dell'insorgenza di eventuali problemi al fine di garantire una proficua conclusione unitaria del negoziato.

VERBOGNA
VERBOGNA
VERBOGNA

IPOTESI DI ACCORDO

Al raggiungimento dell'ipotesi di Accordo, si procederà alla sigla, previo consenso della Delegazione trattante. Successivamente alla sigla, l'ipotesi di Accordo verrà sottoposta al giudizio vincolante dei lavoratori, mediante assemblee con consultazione certificata, promossa da FILCTEM - FLAEI - UILTEC.

Per ogni Assemblea andrà redatto un verbale nel quale andrà riportato il livello di consenso registrato sul complesso dell'ipotesi di accordo – e non su singole parti - espresso con il voto palese dei presenti in assemblea.

L'esito positivo della stessa determinerà la firma definitiva del nuovo Contratto nazionale di Settore.

Roma, 29 Luglio 2015

Le Segreterie Nazionali

- ~~Primo voto deleg. tratt. fine Settembre 2015~~
- ~~Settembre si inizie da settembre noi dei numeri territoriali~~
- ~~Assemblee entro 23 Set 2015~~