

## **Proposta per il rinnovo economico e normativo del CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI AL SETTORE ELETTRICO**

2016-2018

*(Validità: 01 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018)*

### **Premessa**

Occorre prendere atto che l'attuale congiuntura economica continua a far registrare una crisi delle economie occidentali ormai non più connotabile secondo i parametri tradizionali del medio/lungo periodo; essa, invece, rappresenta un inedito momento storico che produce una inversione nel bilanciamento globale delle risorse economiche, con effetti positivi di cui sono destinati a beneficiare quasi esclusivamente i "Paesi emergenti"; siamo in presenza, pertanto, di un riassetto della gerarchia tra le economie nazionali del pianeta che pare destinata ad assumere un carattere permanente.

In relazione all'attuale fase macroeconomica, la stessa definizione di "crisi economica" appare un termine placebo, proprio perché essa induce a configurare gli sconvolgimenti in atto come assolutamente transitori, lasciando spazio all'idea che vi siano concreti margini per un ripristino degli equilibri tradizionali del secolo scorso.

La realtà degli anni a venire è ben diversa: dovremo abituarci a dare una nuova connotazione ai concetti di ripresa o "ripresina"; è illusorio sperare che le attività economiche possano prosperare come in passato, almeno se non si accede all'idea che è necessaria una completa revisione del contesto economico di riferimento; non considerare questi fattori si traduce in una operazione di ipocrisia che non aiuterà né i lavoratori né le aziende a mettere/far mettere a fuoco la realtà da affrontare.

**Servono pertanto nuovi strumenti e nuove regole anche nell'ambito della regolamentazione contrattuale dei rapporti di lavoro**, così come necessitano nuove norme in campo previdenziale e assistenziale.

Comunque sia, sembra inevitabile che il nostro Paese, così come altri, inseriti in quella sorta di fascia di eccellenza che erano le così dette economie avanzate, sia destinato a perdere posizioni nella classifica della ricchezza mondiale, con effetto di trascinamento anche sulla qualità dei rapporti di lavoro in uso.

Quanto graduale sarà questo "travaso di diritti e ricchezza", cioè diminuzione del tenore di vita della popolazione dei paesi più industrializzati dipenderà da molti fattori, tra i quali: la rapidità della progressiva deindustrializzazione, la prevedibile implosione dell'occupazione nella piccola impresa, la quantità di nuovi e più poveri contratti di lavoro offerti all'attuale generazione dei ventenni e trentenni; in ambito internazionale permane la drammatica incognita dell'evoluzione della stallo politico che ha raffreddato i rapporti tra la UE e USA con la Russia e l'incertezza sulla stabilità dell'economia cinese; questi elementi, a causa della assoluta interconnessione dei mercati finanziari a livello globale, generano di per sé un incremento del rischio per qualsiasi

investimento di media-lunga durata.

Da questo quadro, non piacevole ma purtroppo reale, consegue che resta una opzione preferenziale per le imprese italiane quella di tentare una espansione in ambito internazionale, dal momento che un eventuale insediamento o consolidamento nei paesi in crescita può consentire ad esse di meglio far fronte alle insidie del mercato.

Tale teorema è certamente ben riferibile ad alcune imprese del settore elettrico, la cui dimensione internazionale è già da qualche anno una necessità più che una opzione.

Purtroppo, però, solo poche società presenti in Italia hanno la possibilità di innescare sinergie internazionali, molte altre hanno carattere interregionale o territoriale con necessità e prospettive assolutamente peculiari, spesso caratterizzate da una cultura industriale e sindacale ancora legata alla dimensione “locale”.

Lo strumento contrattuale, pertanto, dovrà tener conto di questo ampio ventaglio di differenziazione tra le aziende del settore.

Occorre, pertanto, pragmaticamente riconoscere che il CCNL di settore per fattori, se vogliamo, anche indipendenti dalla volontà delle parti contraenti, debba rispondere alle diversificazioni in essere e, conseguentemente, debba essere concepito come contenitore di alcune norme che rivestono necessariamente carattere generale, demandando, altresì, alla contrattazione di secondo livello tutti gli elementi che toccano aspetti specifici e di risultato di ogni singola realtà aziendale.

Si ritiene, anche per ciò, che il prossimo rinnovo contrattuale debba essere caratterizzato dalla continuità con la formulazione della nostra precedente piattaforma per il rinnovo del CCNL elettrici 2013-2015, con l'intento di rafforzare il ruolo della contrattazione aziendale di secondo livello.

### **Relazioni industriali e Sindacali**

Riconosciuta l'importanza dell'ex-art.2 del CCNL, confermandone l'attuale formulazione, riteniamo necessario un richiamo ad una apprezzabilmente e maggiormente visibile attività dell'Osservatorio Nazionale di Settore.

### **Istituti di carattere sindacale**

In considerazione della necessità di conferire alle relazioni sindacali un maggior valore strategico, in un decentrato e stabile sistema di relazioni sindacali/industriali, si ritiene opportuno mantenere l'attuale predisposizione contrattuale alla devoluzione della materia alle specifiche realtà.

Diritti RSU/OO.SS e Strumenti Tecnologici: in tema di strumenti informatici caldeggiamo l'adeguamento delle facoltà/diritti sindacali alle recenti tecnologie ed indicazioni giurisprudenziali, con rimando ai protocolli sulle relazioni sindacali di livello aziendale.

## Ambiente, qualità e sicurezza sul luogo di lavoro

Analogamente alla precedente piattaforma contrattuale, confermandone il fine di rafforzare nei luoghi di lavoro la cultura della sicurezza, si propone un incremento delle ore di formazione ricorrente, *rivolta alla generalità dei dipendenti*, correlata ai contesti lavorativi specifici ed alla gestione dei rischi ambientali presenti territorialmente.

Gli RLS: analogo intervento di formazione ricorrente rispetto ai rischi specifici è opportuno sia esteso anche agli RLS, per il livello di competenza.

Si ritiene altresì necessario dare maggior rilevanza agli RLSA delegando alla contrattazione di secondo livello il compito di individuarne le modalità di coinvolgimento, anche in relazione alle società terze, appaltatrici, nelle azioni di coordinamento, prevenzione e controllo.

In tema di monitoraggio degli interventi in tema di sicurezza e del rispetto dell'ambiente ravvisiamo l'utilità della previsione di incontri sull'andamento della politica di sicurezza interna all'azienda e delle società terze coinvolte nei processi aziendali, nonché sulle eventuali azioni correttive poste in essere, compresa l'informativa sulle eventuali sospensioni o esclusioni delle imprese terze a seguito di omissioni, incidenti e/o infortuni.

## Assunzioni

Confermiamo l'indicazione di privilegiare l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato quale forma principale ed ordinaria di inserimento di nuovo personale.

Sollecitiamo l'inserimento di clausole generali, da sviluppare, nella contrattazione di secondo livello, che consentano ad Aziende e Gruppi Societari di articolare i seguenti principi:

### Clausola di maggior tutela riservata ai familiari del dipendente deceduto/invalido

Nel caso di decesso del dipendente per cause di servizio o riconducibili al servizio o nel caso fuoriesca dall'azienda a causa di invalidità conseguita per cause di servizio o riconducibili al servizio, l'azienda dovrà prevedere la possibilità dell'assunzione di un familiare nelle modalità e con i requisiti che saranno definiti aziendalmente/ territorialmente.

### Clausola di maggior tutela riservata ai figli del dipendente portatori di handicap

Qualora il figlio/figlia del dipendente sia:

- *riconosciuta persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;*
- *riconosciuta persona invalida del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;*
- *persona non vedente/non udente;*
- *persona invalide per episodi bellici o per servizio;*

l'azienda ne valuterà la possibilità di assunzione, prevedendone la non escludibilità dalle liste dei candidati sottoposti alle selezioni d'assunzione .

### Personale assunto nella c.d. "quota d'obbligo"

Annualmente le aziende del settore comunicheranno alle OO.SS. il valore numerico dei dipendenti relativo alla consistenza della “quota d’obbligo”, suddivise per ambiti aziendali/di gruppo societario.

### **Classificazione del personale**

Entro il 30 giugno 2011 era previsto di dar corso alla revisione della classificazione del personale con l’impegno di addivenire ad una riduzione del numero di livelli di inquadramento. *Ad oggi nessun passo costruttivo è stato fatto in questa direzione, pur essendo stato il sindacato indubbiamente favorevole.*

#### Le declaratorie d’inquadramento.

La gestione del personale attraverso una declaratoria d’inquadramento dai contorni incerti non può che generare una proliferazione di conflitti sia silenti, *con deprezzamento del clima aziendale*, sia palesi, *mediante l’attivazione di contenziosi.*

Siamo del parere che difficilmente in questa tornata di revisione contrattuale si potrà addivenire alla c.d. “*revisione della classificazione*” pertanto caldegiamo di esplicitare nel testo contrattuale la necessità di dotarsi di mansionari specifici e trasparenti, ovviamente da sviluppare in ambito prettamente aziendale.

### **Provvedimenti disciplinari e sanzioni**

#### **Protocollo di livello aziendale della correlazione mancanza-provvedimento**

Nell’attuale fase di incertezza economica è prioritario porre le condizioni che evitino utilizzi distorti degli accertamenti disciplinari.

E’ necessario oggettivare quanto più possibile i casi di sostanziale conduzione riprovevole di un dipendente e superare l’ambiguità interpretativa nell’esemplificazione delle correlazioni tra le mancanze contestabili al Lavoratore e la portata del provvedimento disciplinare che, *conferendo una discrezionalità eccessiva al datore di lavoro*, appare in disarmonia con il valore dell’univocità interpretativa e della trasparenza, oltre a porsi come fattore di potenziali abusi a danno dei lavoratori;

Nuovi scenari e violazioni contestabili: confermiamo la necessità (devoluta alla contrattazione di secondo livello) al completamento dell’attuale ex-art.25 (in sede aziendale) con elementi critici generati dall’assunzione del codice etico da parte della specifica società.

Si propone l’introduzione dell’onere, *a carico delle singole aziende/gruppi societari*, di rapportare alla generica violazione del rapporto di lavoro una specifica sanzione comminabile, secondo un’articolazione che tenga conto anche dello specifico Codice Etico adottato, con chiari esempi di casistica non interscambiabili tra le varie ipotetiche violazioni.

Si propone la cancellazione della possibilità di procedere alla sospensione cautelare dal servizio

del dipendente per fatti di rilevanza penale o civile extra-aziendale, (salvo per i casi di detenzione per flagranza di reato), che siano ancora in fase di accertamento da parte delle autorità o in attesa del pronunciamento del giudizio di primo grado.

### **Orario di lavoro e picchi d'attività**

Appresa la rimarcata necessità comunicata delle aziende circa la riduzione dei costi, confermato il diritto dei dipendenti di fruire di un corretto lasso temporale utile alla cura dei propri affetti ed all'impegno sociale, tenuto conto del calo occupazionale e la potenziale crescente necessità aziendale di picchi dell'attività lavorativa proponiamo, in casi di necessità, di svincolare dal CCNL la gestione della flessibilità d'orario ed integrarla con nuove forme compensative, includendo la possibilità di cumulo delle ore eccedenti il normale orario di lavoro, riparametrate al costo del lavoro straordinario, con possibilità di fruizione da parte del dipendente quale riposo aggiuntivo a giornata intera, mezza giornata o ad ore.

### **Accordi economici periferici e Indennità**

Accordi economici territoriali/regionali: tenuto conto del cronico ritardo del rinnovo ed adeguamento di questo tipo di accordi, si ritiene eticamente corretto verso i Lavori garantire che, alla naturale scadenza dell'accordo stesso, siano tacitamente rinnovate le clausole normative; qualora poi l'accordo territoriale/regionale non sia rinnovato entro e non oltre un semestre dalla data di scadenza, venga garantito l'adeguamento degli importi, con riconoscimento del periodo semestrale di vacatio, infruttuosamente trascorso, in forma di importo compensativo, sino alla data di nuova stipula.

#### Zona Disagiata

Avvalendosi del principio dell'equo indennizzo - *per quei lavoratori che sono chiamati a svolgere la propria attività lavorativa in zone disagiate (centrali, stazioni, zone di distribuzione, ecc.)* - si propone l'individuazione dei criteri di definizione di "zona disagiata" con rimando dell'individuazione delle località e della relativa indennità al livello di contrattazione aziendale.

#### Indennità economica per attività specifiche/rischio professionale

Preso atto di alcune attività specialistiche che ampliano notevolmente le ricadute di responsabilità per i Lavoratori che le esercitano, proponiamo l'istituzione di una apposita "indennità economica giornaliera a presenza."

A solo titolo esemplificativo:

- attività di front-office/ attività di relazione con il pubblico<sup>(\*)</sup>.
- (questa tipologia di lavoratori rappresenta l'interfaccia dell'azienda con i clienti e/o pubblico ed impongono un continuo aggiornamento delle conoscenze per rispondere alle svariate esigenze degli utenti del pubblico, sia esso cliente o interlocutore esterno)

- progetti per cui sia richiesta l'iscrizione agli albi professionali, stesura di specifiche tecniche, preventivi, capitolati d'appalto, validazione di libretti di misura ecc.
  - copertura di posizioni previste dalla legge quale coordinatore della sicurezza, direttore lavori, direttore responsabile, sorvegliante, preposto.
- (\*) *In particolare per quanto riguarda le attività per cui sia prevista l'esposizione del Lavoratore al pubblico riteniamo debbano essere previsti permessi speciali di riposo, aggiuntivi alle ordinarie giornate feriali.*

#### Indennità e copertura assicurativa per incarichi previsti dalla normativa di sulla sicurezza

E' confermato che i Lavoratori con incarichi nell'ambito della sicurezza ed il cui ruolo sia rilevante ai fini previsti dal D.Lgs 81/2008, (come mod. dal D.Lgs 106/2009) o dal D.Lgs 624/1996, siano esposti a responsabilità extra-contrattuali civili e penali alle quali non possono sottrarsi e che implicano un superamento della ordinaria soglia di responsabilità prevista per i comportamenti eseguiti secondo la normale diligenza e gli ordinari doveri del lavoratore subordinato; si rende, pertanto, necessario garantire, a favore del dipendente che verta in tale condizione, la copertura assicurativa e/o la garanzia della tutela del dipendente che, per cause di servizio, sia esposto al rischio di essere sottoposto a giudizio o dover promuovere un ricorso in giudizio.

#### Indennità per il personale soggetto a turni continui avvicendati e semiturnista

Tenuto conto che l'indennità riservata al personale turnista e semiturnista è regolata dal CCNL, proponiamo una sua integrale derubricazione alla contrattazione di secondo livello e, *tenuto conto dell'innalzamento dell'età pensionabile*, l'inserimento della clausola a garanzia della facoltà del lavoratore di chiedere l'avvicendamento dal turno per età anagrafica o per anzianità di servizio in turno.

### **Agevolazione del Personale**

Al fine di agevolare in termini effettivi i nuclei familiari del dipendente e l'assistenza, riteniamo sollecitare la formalizzazione di criteri univoci per consentire l'utilizzo di permessi speciali, in caso di esigenze oggettive (visite mediche, assistenza ai familiari non appartenenti a categorie protette, cura della prole) , attraverso la concessione di:

- permessi retribuiti per un minimo di 18 ore annue/dipendente;
- orari agevolati e/o flessibili a compensazione ultragiornaliera/mensile;
- promuovere e facilitare l'accesso al telelavoro.

Nell'ambito e nei limiti previsti dal Jobs Act, risulta meritevole definire forme agevolatorie relativamente ai c.d. "congedi parentali", quali la cumulabilità con altre tipologia di permessi e il loro impiego flessibile da parte dei titolari di diritto.

CCNL art. 26; Orario di Lavoro, Permessi Annuì Retribuiti, punto (B): elencazione ed



estensione a nuove figure professionali dei permessi annui retribuiti, da individuare mediante contrattazione di secondo livello.

Testimonianze in procedimenti giudiziari: constatata l'impossibilità del Lavoratore di sottrarsi al dovere di rendere testimonianza in tribunale riteniamo opportuno svincolare dall'interpretazione delle parti la concessione o meno di permessi retribuiti per il tempo necessario alla partecipazione all'udienza del dipendente.

### Previdenza Complementare

Confermiamo la nostra impostazione, insistendo sulla confermata attualità: nella relazione COVIP del 23 maggio 2014 (relazione del Presidente) viene ricordato che *“La Commissione ha più volte ricordato che non esistono investimenti sicuri né ritorni senza assunzione di rischi. La diversificazione degli investimenti nello spazio e nel tempo, per tipologia e valuta, può solo contribuire a ridurre tali rischi”*

Ritenendo limitativo la generica e futuribile ipotesi di *“realizzazione di future sinergie tra detti Fondi”* contenuto nell'ex-art 49 del CCNL e tenuto conto della precarietà dei mercati finanziari si ritiene opportuna una maggiore assertività in merito all'opportunità della fusione dei Fondi Pensione operanti nel Settore, al fine di ampliarne le possibilità di investimento e di difesa del patrimonio.

L'alternativa unica potrebbe divenire, *in futuro*, quella di aumentare il *“flusso di cassa costante”* verso il Fondo Pensione attraverso il drenaggio di parte di emolumenti contrattuali.

Ciò avrebbe, nel tempo, un immediato negativo sul potere di acquisto degli stipendi, innescando un potenziale ricorso alle richieste di rimborso da parte degli aderenti e/o blocco delle contribuzioni.

Proponiamo quindi la razionalizzazione dei fondi pensione operanti nel Settore attraverso la fusione dei fondi pensione attivi.

La formazione di un soggetto unico detentore di una maggiore capitalizzazione, oltre a indurre una riduzione dei costi di gestione, accrescerebbe la capace di agire nei processi di investimento e di realizzazione di combinazioni rischio-rendimento più favorevoli agli aderenti.

### Adeguamento economico

#### Il modello IPCA: consuntivi e previsioni.

Scostamenti (riportiamo i dati ISTAT) tra realizzazione e previsione dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati

INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI (previsioni utilizzate per il CCNL 2013-2015):

PREVISIONE 2012-2015 (var %)	2012	2013	2014	2015
Ipca al netto energetici importati	3,0	2,0	1,8	2,1

**Il 29 Maggio 2015 L'ISTAT ha comunicato gli scostamenti per gli anni 2011-2014 tra realizzazione e previsione dell'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, nonché la previsione di questo stesso indicatore per gli anni 2015-2018.**

**INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI NEL 2011-2014:  
SCOSTAMENTI TRA REALIZZAZIONE E PREVISIONE (variazioni e punti percentuali)**

CONSUNTIVO	2014	2013	2012	2011
A. Realizzazione	0,3	1,3	3,2	2,6
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2011	1,9	1,9	2	2,3
C. Scostamento (C=A-B)	-1,6	-0,6	1,2	0,3
A. Realizzazione	0,3	1,3	3,2	
B. Previsione, effettuata il 1° agosto 2012	1,8	2	3	
C. Scostamento (C=A-B)	-1,5	-0,7	0,2	
A. Realizzazione	0,3	1,3		
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2013	1,8	1,8		
C. Scostamento (C=A-B)	-1,5	-0,5		
A. Realizzazione	0,3			
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2014	0,8			
C. Scostamento (C=A-B)	-0,5			

**INFLAZIONE IPCA AL NETTO DEGLI ENERGETICI IMPORTATI:**

<b>PREVISIONE 2015-2018 (var %)*</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>IPCA al netto energetici importati</b>	<b>0,6</b>	<b>1,1</b>	<b>1,3</b>	<b>1,5</b>

*\*Tenuto conto della media dei pesi dei beni energetici nel paniere IPCA nel decennio 2006-2015, il peso applicato per depurare la dinamica del prezzo degli energetici importati è pari a 1,54%. La previsione è realizzata tenendo conto dei risultati del modello macroeconomico sviluppato dall'Istat, MeMo-It (si veda il comunicato stampa "Le prospettive per l'economia italiana nel 2015-2017" diffuso il 7 maggio 2015) cui si aggiungono, per il 2018, ulteriori ipotesi sugli andamenti dei prezzi dei beni energetici.*  
<fonte ISTAT>

Le previsioni che fornisce l'ISTAT parrebbero porre il prossimo rinnovo contrattuale tra le negoziazioni più "complicate" dell'ultimo trentennio, tuttavia occorre tener conto dell'ottimismo governativo sulla ripresa dei consumi e dell'attuale indeterminato "valore punto".

Pare quindi ragionevole proporre un aumento dei minimi pari al precedente rinnovo contrattuale, di 160 €a regime armonizzandone l'erogazione in funzione del costo contrattuale complessivo.

\* \* \*