

## **Piattaforma per il rinnovo economico e normativo del CCNL PER I LAVORATORI ADDETTI AL SETTORE ELETTRICO 2013-2015**

*(Validità: 01 gennaio 2013-31 dicembre 2015)*

### **Premessa**

Il mutato contesto in cui operano le aziende del settore ha determinato una richiesta di flessibilità della prestazione lavorativa ed un rapido adeguamento professionale degli organici alle esigenze produttive.

Ragioni di competitività e produttività delle imprese hanno portato alcune aziende nella reale dimensione internazionale, con conseguenti investimenti per la produzione d'energia in altre aree del mondo.

Ne discende un quadro di riferimento assolutamente nuovo che, inevitabilmente, richiede, nell'immediato futuro, un assetto contrattuale adeguato; al tempo stesso risulta necessario tener conto della fase congiunturale in atto, caratterizzata dalle note difficoltà economico-finanziarie, che condiziona pesantemente tutte le realtà produttive, si ripercuote sui consumi e crea una recessione rispetto alla quale le Aziende ed i Lavoratori si trovano nella necessità di perseguire soluzioni comuni, pur nella diversità dei ruoli e delle rispettive esigenze ed aspettative.

Si ritiene, pertanto, che la presente tornata di rinnovo contrattuale debba essere affrontata all'insegna della **“responsabilità sociale d'impresa”**, da intendere come scelta aziendale e sindacale ispirata alla necessità di mantenere un equilibrio tra il consolidamento dell'esistente, la necessità di tutela complessiva dell'immagine del Paese, degli interessi nazionali e degli auspicati ritorni economici aziendali da ridistribuire, in quota parte, ai lavoratori.

Tra i valori fondamentali dei soggetti industriali e delle parti sociali che intendono agire con responsabilità nell'addivenire alla stipula del contratto di settore, nella tempistica ordinaria, vi sono:

- Fedeltà agli impegni contrattuali, che implica una gestione del personale fondata sull'ammodernamento dei profili professionali e sul riconoscimento delle competenze lavorative.
- Riduzione dei conflitti e trasparenza.
- Promozione della tutela sociale.
- Apertura alla solidarietà interimpresa.

### **Relazioni industriali e Sindacali**

Si riconosce l'attualità del vigente art. 2 del CCNL e la necessità di fornire operatività dell'Osservatorio Nazionale di Settore quale struttura super-partes ed i cui lavori si manifestino,

attraverso il confronto e la condivisione dello stato generale del settore elettrico, come eventi di sintesi partecipativa tra le OO.SS. firmatarie del CCNL e le aziende del settore.

### **Istituti di carattere sindacale**

In considerazione del valore strategico, anche per l'economia nazionale, del Settore Elettrico e della conseguenza che questo comporti un articolato e stabile sistema di relazioni sindacali/industriali di alto profilo si evidenzia, quale elemento derivante da queste premesse, la necessità di contemplare accordi periferici/aziendali in tema di relazioni sindacali e tempistiche di informativa/consultazione adeguati alle specifiche realtà.

Diritti RSU/OO.SS.: in tema di strumenti informatici caldeggiamo l'adeguamento delle facoltà/agibilità 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**

Al fine di rafforzare, nei luoghi di lavoro, la cultura della sicurezza si ritiene opportuno proporre un incremento delle ore di formazione per i lavoratori, con particolare richiamo alla necessità di interventi di formazione ricorrente, orientati ai contesti lavorativi specifici ed alla gestione dei rischi ambientali.

Gli RLS: analogo intervento di formazione ricorrente rispetto ai rischi specifici è opportuno sia esteso anche agli RLS, per il livello di competenza, con eventuale coinvolgimento dell'intero organismo RSU.

In tema di monitoraggio degli interventi in tema di sicurezza e del rispetto dell'ambiente ravvisiamo l'utilità, con particolare riguardo al livello aziendale, della previsione di incontri (almeno semestrali) che vertano sull'andamento 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**

Si conferma la volontà di privilegiare l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato quale forma principale ed ordinaria di inserimento di nuovo personale; solo in subordine, ed ove ricorrano le condizioni e le esigenze d'impresa, si individua nella stipula dei contratti di apprendistato il naturale ed efficace recepimento dell'indirizzo contenuto nella riforma (L.92/2012) del mercato del lavoro, nei limiti previsti ed in luogo di altre forme di reperimento della forza lavoro.

#### 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 provvedere ad assumere un familiare di 1° grado;

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

Qualora il figlio/figlia del dipendente sia:

- *persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;*
- *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 diretta in quota alle “assunzioni d’obbligo” e comunque sarà inserito il nominato all’interno della lista dei candidati sottoposti alle selezioni d’assunzione per le categorie d’obbligo.

Annualmente le aziende del settore comunicheranno alle OO.SS. il valore numerico dei dipendenti relativo alla consistenza della “quota d’obbligo”.

### **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. L’organizzazione del lavoro e la gestione del personale impongono la definizione di un mansionario esteso, impossibile da ricondurre a mansioni statiche predefinite.

Anche al fine di prevenire una proliferazione di conflitti, con eventuale contenzioso, si ritiene opportuno ricondurre la classificazione del personale alle nuove tipologie d’organizzazione del lavoro più che alla singola attività, sia essa prevalente o meno; per dare attuazione a tale confluenza, nella nuova struttura classificatoria sarà assolutamente necessario, in via preliminare, procedere alla mappatura delle competenze/professionalità dei lavoratori presenti in azienda.

La mappatura delle competenze presenti e la loro congruità rispetto gli obiettivi aziendali è condizione necessaria per giungere all’individuazione di “gruppi di attività eterogenee” da rapportare ad un determinato livello di inquadramento, in cui risulti determinante il criterio della responsabilità funzionale, a sua volta definita dalla matrice delle attività svolte dal dipendente.

### **Provvedimenti disciplinari e sanzioni**

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

Si premette che vi è attualmente una ambiguità interpretativa nell’esemplificazione delle correlazioni tra le mancanze contestate 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, e si pone come fattore di potenziali abusi in danno dei lavoratori; inoltre l’assunzione del codice etico da parte delle società apre nuovi scenari di ipotetiche violazioni contestabili.

Si propone l’introduzione dell’obbligo, *a carico delle singole aziende/gruppi societari*, di rapportare alla generica violazione del rapporto di lavoro una specifica sanzione combinabile, 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**

Appresa la necessità delle aziende della 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 necessità aziendale di picchi dell'attività lavorativa proponiamo di estendere la flessibilità d'orario 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.

Appresa la necessità delle aziende di perseguire una ottimizzazione dei costi, confermato, altresì, il diritto dei dipendenti di fruire di un congruo lasso temporale utile alla cura dei propri affetti ed all'impegno sociale, tenuto conto del calo occupazionale e della potenziale necessità aziendale di far fronte a picchi d'attività lavorativa, si propone di estendere il concetto di "flessibilità d'orario" con l'introduzione nuove forme compensative, inclusa la possibilità di cumulo delle ore eccedenti il normale orario di lavoro, riparametrate almeno al costo del lavoro straordinario, prevedendone, da parte del Lavoratore, il godimento successivo in termini di riposi aggiuntivi da fruire a giornata intera, mezza giornata o ad ore.

### **Aumenti periodici di anzianità**

Per quanto riguarda gli scatti biennali di anzianità si propone un aumento degli importi in cifra fissa rivalutato in funzione del complessivo percentuale triennale dell'IPCA; l'incremento da 5 a 6 scatti biennali in relazione alla permanenza nella medesima categoria e l'adeguamento economico, indicativamente individuato nel 7% di incremento, in linea con l'IPCA su base triennale.

### **Rimborsi spese/ore viaggio / 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 comunque garantito l'adeguamento automatico degli importi secondo lo stesso criterio di rinnovo economico del CCNL, con riconoscimento del periodo semestrale di vacatio, infruttuosamente trascorso, in forma di una tantum compensativa, sino alla data di nuova stipula.

Uso automezzo/Rimborsi: tenuto conto del diffuso impiego del mezzo privato del dipendente per scopi aziendali, ed accertata la variabilità del costo del carburante, ove gli accordi aziendali/locali non contemplino diversa indicazione o forme forfetarie omnicomprensive, ravvisiamo la necessità di rendere oggettivo l'adeguamento dei rimborsi chilometrici spettanti ai Lavoratori, attraverso la previsione di incontri con le RSU/OO.SS - *almeno annuali* - orientati all'adeguamento delle tariffe aziendali in uso, ponendo a riferimento una quota percentuale in riferimento delle tabelle ufficiali ACI.

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.

Per i dipendenti che guidano mezzi aziendali si rende necessario l'adeguamento economico della relativa prevista indennità.

### **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.

<sup>(\*)</sup> *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 patrocinio legale, anche ai fini del rischio professionale, nonché una tutela del dipendente che, per cause di servizio, sia esposto al rischio di essere sottoposto a giudizio o 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, quale indennità percentuale della paga oraria, è inalterata da un decennio si propone l'incremento del parametro percentuale e, *tenuto conto dell'innalzamento dell'età pensionabile*, la facoltà del lavoratore di chiedere l'avvicendamento dal turno per età anagrafica o per anzianità di servizio in turno.

### **Solidarietà d'impresa**

Si propone una clausola di salvaguardia a favore del personale del settore, ove le condizioni economiche lo permettano, che privilegi il riassorbimento del personale di società in stato di



difficoltà occupazionale; prevedendo anche la soluzione del rapporto di lavoro in caso di passaggi di lavoratori in società del settore non facenti parte dello stesso gruppo societario.

### **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), attraverso la concessione di:

- permessi retribuiti per un minimo di 18 ore annue/dipendente;
- orari agevolati e/o flessibili a compensazione ultragiornaliera.

Testimonianze in procedimenti giudiziari: constatata l'impossibilità del Lavoratore di sottrarsi al dovere di rendere testimonianza siamo del parere che sia opportuno e corretto, *previa presentazione della convocazione del tribunale*, svincolare dall'interpretazione delle parti la concessione o meno di permessi retribuiti.

### **Previdenza Complementare**

Nella relazione COVIP del 23 maggio u.s. (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”*

Riteniamo limitativo il generico precetto di *“realizzazione di future sinergie tra detti Fondi”* contenuto nell'ex-art 49 del CCNL e tenuto conto dello stato dei mercati finanziari si concorda con l'opportunità di ampliare le possibilità di investimento.

Di contro, la scelta di varare ulteriori possibilità d'incremento del “flusso di cassa costante” verso il Fondo Pensione attraverso il drenaggio di parte di emolumenti contrattuali avrà un immediato riscontro 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 (Fopen-Pegaso-Fiprem), che comporti l'unificazione delle strutture amministrative, per addivenire ad un soggetto unico detentore di una maggiore capitalizzazione, più capace di agire nei processi di investimento e di proporre combinazioni rischio-rendimento più favorevoli agli aderenti.

### **Adeguamento economico**

Come naturale conseguenza della riduzione della scala parametrica/livelli di inquadramento, al fine di non indurre un trattamento nel tempo peggiorativo emerge la necessità della gestione delle differenze economiche risultanti dalla trasformazione: indichiamo la conglobazione nei “minimi tabellari” dell'indennità di contingenza e del corrispettivo economico della differenza dei nuovi livelli parametrici.

Richiamato l'accordo interconfederale del gennaio 2009 sulla "riforma della contrattazione" ed il successivo del 15 Aprile 2009, ove si stabilisce l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo, recepitata la Comunicazione ISTAT del 30 maggio 2012:

<< Nel 2011 l'Istat è subentrato nella "Lettera di incarico all'Istituto di Studi e Analisi Economica (Isae) per la raccolta, elaborazione e previsione di dati riguardanti la dinamica dell'inflazione" sottoscritta in data 21 maggio 2009 tra le parti sociali e il cessato Isae. >>

L'Istat ha reso noto - per gli anni 2009-2011 - gli scostamenti 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 NEL 2009-2011:  
SCOSTAMENTI TRA REALIZZAZIONE E PREVISIONE (var %)**

Calcolo, Previsione scostamento	2009	2010	2011
A. Realizzazione	1,2	1,1	2,6
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2009	1,5	1,8	2,2
C. Scostamento (C=A-B)	-0,3	-0,7	0,4
A. Realizzazione		1,1	2,6
B. Previsione, effettuata il 21 maggio 2010		1,3	2,0
C. Scostamento (C=A-B)		-0,2	0,6
A. Realizzazione			2,6
B. Previsione, effettuata il 30 maggio 2011			2,3
C. Scostamento (C=A-B)			0,3

Il Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 ha disposto l'applicazione dell'incremento delle aliquote IVA, a seguito di tali modifiche, l'ISTAT ha formulato una nuova previsione dell'inflazione misurata dall'indice IPCA per gli anni 2012-2015.

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

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

\*Tenuto conto della media dei pesi dei beni energetici nel paniere IPCA nel decennio 2003-2012, il peso applicato per depurare la dinamica del prezzo degli energetici importati è pari a 1,35%.

Fatte salve eventuali ulteriori variazioni previsionali relative all'indice IPCA, confermata la necessità di una verifica, *in fase negoziale*, dei meccanismi d'erogazione dell'adeguamento economico (sui minimi tabellari), ci atteniamo agli indici sopra indicati, in quanto criteri semi-automatici, già definiti, d'adeguamento del salario.

\* \* \*