



Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Contratto di Settore Elettrico

Premessa

La vigenza del prossimo contratto coinciderà con il ventennio della liberalizzazione del sistema elettrico del Paese e la privatizzazione di larga parte delle Aziende del Settore. Un ventennio nel quale sono state attuate importanti innovazioni nella regolazione di sistema, nelle tecnologie, nelle forme produttive e nelle tecniche di gestione delle aziende. Sono cambiati i luoghi di decisione e redistribuite le responsabilità di erogazione e di controllo sul servizio. Rilevanti gli effetti sul capitale umano, sulla quantità e sui profili professionali dei Lavoratori.

Il Settore elettrico, ed in particolare la generazione tradizionale, è stato investito, nell'ultimo decennio, da una "crisi epocale" frutto della contemporaneità di alcuni fattori negativi: diminuzione della domanda elettrica nel Paese, determinata in prevalenza dalla crisi industriale; riduzione del prezzo dell'energia elettrica a causa dei meccanismi della borsa elettrica che privilegiano le FER incentivate; costi del vettore gas sensibilmente più alti della media Europea. Ciò ha provocato una drastica riduzione delle ore di funzionamento delle centrali termiche con la conseguente chiusura o messa in stato di conservazione di diverse centrali.

Negli ultimi anni di vigenza dell'attuale contratto la situazione è andata stabilizzandosi, esistono ancora difficoltà legate alla stabilità economica di alcuni impianti che potrebbero essere in gran parte risolte dall'entrata in vigore del capacity market. Comunque sia, si può affermare che la situazione, legata alla generazione termica, è sensibilmente più stabile rispetto agli anni passati, ferma restando l'incertezza legata alla transizione energetica, per tempi e modalità, dettati dalla SEN e dal prossimo Piano energetico che il Governo ha in redazione.

Di contro, stiamo assistendo ad un drastico cambiamento di rotta di molte aziende del Settore che puntano, strategicamente, alla fidelizzazione del Cliente, spinti dall'annunciato superamento del mercato tutelato, attraverso la fornitura non solo di energia ma anche di servizi legati principalmente alla domotica e all'efficienza energetica. Elementi questi, che seppur a più alto fattore lavoro, incidono sulla permanenza di dette attività all'interno del contratto di Settore.

Con l'avvento della digitalizzazione e della c.d. Industria 4.0, si prospettano ora nuovi mestieri e, quindi, prospettive di nuovi spazi riservati alla creatività, alle capacità dei Lavoratori, alla programmazione e controllo dei processi e delle funzioni, all'evoluzione dei sistemi di gestione e di sviluppo delle trasformazioni attese.

Prospettiva che richiederà oculate politiche di reclutamento, ma anche investimenti nella formazione e nel capitale umano per giungere a determinare, in un processo di miglioramento continuo, una crescita di competenze e di valorizzazione dei meriti coerenti con gli obiettivi.

La rete, che in questo contesto diventa sempre più strategica per garantire il pieno utilizzo della generazione diffusa (smart-grid, contatori intelligenti, fibra ottica, domotica) sconta una non adeguata copertura occupazionale e una forte spinta all'Outsourcing di alcune attività che in questo nuovo contesto dovrebbero essere, a maggior ragione, considerate peculiari del Settore elettrico.

Ritmi di lavoro, flessibilità negli orari e nelle modalità d'impiego del personale, mobilità territoriale, crescita nelle competenze e nella adattabilità ai continui mutamenti organizzativo-gestionali, troppo spesso generati da mancanza o da ritardati investimenti manutentivi, rappresentano i nuovi paradigmi su cui bisognerà trovare le opportune risposte in termini di tutele.

La sicurezza sui luoghi di lavoro, la cui difesa costituisce il primo obiettivo di questo rinnovo, impone una azione interna e verso le imprese degli appalti, tramite l'introduzione di vincolanti obblighi contrattuali, la formazione degli addetti, la rigorosa vigilanza esecutiva, tramite un ruolo agito del Sindacato sia al centro che in periferia, unito ad un uso "intensivo" delle nuove tecnologie.

Sul tema dell'ambito di applicazione dei contratti, oltre agli scenari sopra descritti che interesseranno anche le attività di vendita dell'energia, si riscontra, nella filiera tecnologica della produzione di energia elettrica mediante impianti eolici e fotovoltaici, un numero altissimo di operatori non regolati dal vigente contratto. A tal proposito, ricordiamo che **l'accordo interconfederale sul nuovo modello contrattuale** del marzo 2018, tende, oltre che a rafforzare il ruolo dei contratti nazionali, a garantire la crescita del potere d'acquisto delle retribuzioni, a operare per una seria manutenzione dell'organizzazione del lavoro, **pone al centro la questione fondamentale della definizione di perimetri certi per l'applicazione dei ccnl.**

A fronte di quanto descritto, lo scenario futuro vedrà **il sistema elettrico interessato da due fenomeni significativi: la prevista liberalizzazione del mercato e le decisioni che verranno assunte in tema di Strategia Energetica Nazionale** - e del conseguente decreto in materia di Clima e Ambiente - **e i processi di Digitalizzazione legati all'innovazione tecnologica.** Per affrontare tali sfide le Aziende stanno proponendo rimedi che vedono nella richiesta di maggiore flessibilità e destrutturazione del sistema contrattuale le soluzioni con cui fare fronte a tali novità.

In realtà, il quadro più consolidato del sistema elettrico, ha conferito, dopo la transitorietà degli ultimi anni, maggiori certezze per il futuro delle Imprese, anche in termini di stabilità economica, in particolare per talune di esse che operano in regime di concessione e all'interno di un mercato regolato. A questo si aggiunge l'espansione del vettore elettrico, prevista da tutti gli studi, quale elemento di novità per l'imminente futuro; questo determinerà maggiori opportunità e sviluppo delle Aziende elettriche.

Quanto sopra esposto evidenzia scenari che contengono al proprio interno rischi e opportunità. Le OO.SS. ritengono che **le nuove sfide debbano essere affrontate intervenendo su specifici e qualificanti temi strategici**, mettendo al centro il tema di una rinnovata Partecipazione nelle Relazioni Industriali all'interno di ogni singola Impresa.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Per prima cosa occorre compiere un'attenta verifica sulle attività elettriche (già contenute nell'articolo 1 del vigente contratto) che attualmente vengono svolte fuori dal perimetro contrattuale. La **proliferazione non regolata delle Fer** degli anni scorsi ha accentuato questo fenomeno provocando una vera e propria emorragia dal perimetro contrattuale dell'attività più esclusiva esistente: la Generazione.

L'avvenuta fusione in ambito datoriale, fra Assoelettrica e Assorinnovabili, che ha visto la nascita di Elettricità Futura deve facilitare anche l'individuazione di modalità per **l'applicazione di un unico contratto**.

A minare la tenuta del citato articolo 1 del ccnl si vanno ad aggiungere le nuove attività legate alla c.d. **transizione energetica** che, non solo non sono contemplate nell'ambito contrattuale ma stanno mettendo in discussione la permanenza nello stesso di altre attività, come la **commercializzazione** che, sempre di più, interagisce con la fornitura di servizi. Il caso Engie, che registra il colpevole disinteresse delle Parti datoriali, rischia di diventare un pericoloso apripista.

Cambiare il modo di produrre, distribuire e vendere energia non significa uscire dal contratto ma ricercare, congiuntamente, i necessari adattamenti per garantirne l'applicazione a tutti i Lavoratori nel mutato scenario.

Il vigente contratto, in coerenza con gli accordi interconfederali, già contiene al proprio interno la possibilità di adattare lo stesso a particolari esigenze produttive ma, se necessita, si possono **individuare specifiche modalità di applicazione, legate a determinate attività, così come già avviene in altri contratti industriali**. Così da invertire la spinta alla terziarizzazione delle attività elettriche anche in presenza del processo di digitalizzazione delle attività.

La caratterizzazione di questo rinnovo contrattuale **sui temi della sicurezza del lavoro "elettrico"** rende cogente l'impegno delle Parti stipulanti, ed in particolare delle Parti Datoriali, di ritenere **imprescindibile l'applicazione del Contratto di Settore elettrico a tutti gli ambiti e attività finora esclusi**, evitando che il dumping contrattuale si trasformi in un dumping di sicurezza per i Lavoratori.

2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - Premessa

Utilitalia e Elettricità Futura hanno illustrato nel mese di settembre 2018 un interessante studio commissionato al Politecnico di Torino. Tale studio analizza l'evoluzione delle professionalità necessarie ad accompagnare la rivoluzione digitale (industria 4.0) nel Settore elettrico e interessano tutte le attività: produzione, distribuzione e vendita.

Ciò che emerge dalle analisi è che, perlomeno per il settore Elettrico, non si prevedono forti contrazioni numeriche della forza lavoro, tali da mettere in discussione gli strumenti già adottati per gestire le situazioni eccedentarie, quanto piuttosto **una necessaria modifica del sistema classificatorio**.

Questo in virtù del fatto che si prevede un significativo innalzamento delle competenze nelle attività operative e una sempre più solida interazione fra attività tecnica e attività operativa. Un aumento dell'autonomia decisionale e un'organizzazione del lavoro meno verticale, assieme ad una maggiore polivalenza e disponibilità di tutti i soggetti.

Le nuove modalità di lavoro e i relativi inquadramenti dei Lavoratori coinvolti, sono temi che devono vedere il Sindacato coinvolto nelle decisioni.

Il nuovo CCNL, pertanto, dovrà svolgere un ruolo di indirizzo e regolazione.

2.1. CLASSIFICAZIONE

Visti gli scenari futuri, non è più rinviabile la definizione contrattuale dei profili e delle competenze necessarie e dei loro criteri di misurazione e di apprezzamento. Urge un sistema classificatorio convenuto, capace di codificare i lavori richiesti nelle Aziende, con le relative differenze professionali, stabilirne il peso e le complessità, fissarne i percorsi di misurazione e valorizzazione, ad ogni livello.

Il vigente contratto, con la dichiarazione a verbale all'art.21, contiene la norma che consente l'individuazione di nuovi modelli di inquadramento, sperimentali, definiti a livello aziendale. In verità nell'arco della passata vigenza contrattuale, poco o nulla è stato prodotto sull'argomento.

Occorre, pertanto, riscrivere l'attuale sistema procedendo alla definizione dei profili esemplificativi aggiornati alle nuove esigenze professionali dettate dalla digitalizzazione e dalla richiesta di maggior autonomia e polivalenza e stabilire un nuovo e adeguato ruolo di verifica alle OO.SS./RSU competenti.

2.2. ORARIO DI LAVORO

Analoga rivisitazione normativa attiene alla politica degli orari, alle flessibilità nelle prestazioni, al sistema dei riposi, in relazione ai problemi che riguardano gli aspetti legati alla sicurezza.

Le riduzioni di organici in alcune Aziende e le modifiche dell'organizzazione del lavoro **hanno incrementato smisuratamente i carichi di lavoro e gli orari di fatto**, comprimendo il diritto dei Lavoratori a godere di giusti periodi di riposo. Questo ha avuto dei **riflessi negativi sulla sicurezza nel lavoro** che devono quindi trovare nel prossimo contratto i giusti correttivi.

Questa tendenza è prevedibile anche nel prossimo futuro, se non altro per effetto dei continui interventi di innovazione e digitalizzazione dei processi. In questo quadro diventa sempre più necessario intervenire sull'orario di lavoro in generale: **rafforzare lo strumento della banca ore finalizzandolo al recupero di periodi di riposo, disincentivare lo straordinario, esigere il godimento dei riposi compensativi previsti a qualsiasi titolo, difendere il turno a 6.**

Sul tema dell'orario di fatto serve definire nel contratto un tetto massimo di lavoro straordinario, omnicomprensivo, prescindendo dalla tipologia di straordinario, al di sopra del quale prevedere il recupero delle ore effettuate, previo incontro con le RSU/Strutture sindacali per verificarne le condizioni e le modalità.

Va rafforzata la normativa inerente i **riposi compensativi e fisiologici, potenziando i periodi di riposo giornaliero discontinuo**. Va, inoltre, previsto che i tempi di viaggio al di fuori del normale orario di lavoro vengano considerati come tempo lavorato ai fini dei riposi e del recupero psicofisico.

2.3. REPERIBILITA'

Al fine di rendere concrete le esigenze legate alla sicurezza, il nuovo contratto dovrà prevedere che la reperibilità debba avere una frequenza massima di una settimana su quattro. Eventuali ed eccezionali soluzioni diverse potranno essere definite, per brevi periodi, attraverso accordi con le RSU, che dovranno prevedere anche una compensazione, con ulteriore tempo di riposo aggiuntivo.

Si richiede inoltre l'aumento economico dell'indennità di reperibilità.

3. SICUREZZA

Il tema della sicurezza, in questi ultimi anni, è tornato ad essere nella soglia di allarme anche nel Settore elettrico.

Il numero degli infortuni e la gravità degli stessi è oggettivamente aumentato fra tutto il personale (diretto e indiretto) impiegato nelle attività elettriche.

Va, pertanto, rafforzato il rapporto fra le Aziende committenti e l'appalto, attraverso la possibilità di prevedere la costituzione di una sede di coordinamento degli RLSA delle Aziende esistenti nell'area, anche delle Imprese operanti in appalto, per il quale vanno previste specifiche agibilità sindacali, per la sicurezza interna ed esterna alle Aziende, dei Lavoratori, del Territorio e delle produzioni.

Rispetto al lavoro in appalto va migliorata la normativa contrattuale a partire dal prevedere una certificata qualificazione e selezione dei fornitori e una verifica della preventiva informazione e formazione dei Lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali con il coinvolgimento degli RLSA.

Inoltre, sarebbe opportuno che la scelta del medico competente venga fatta, con accordo tra le Parti, prioritariamente nell'ambito delle rispettive Asl. Ciò al fine di garantirne la terzietà, la piena autonomia e la necessaria competenza, fermo restando la copertura economica a carico aziendale.

E' necessario rafforzare e rendere esigibile il ruolo dell'Organismo Paritetico Nazionale a livello di Settore a completamento dell'attività congiunta in tema di Salute Sicurezza e Ambiente, **rendendo obbligatoria la costituzione delle Commissioni bilaterali aziendali** (comma 7 art. 10), in tutte le Società del Settore, alle quali attribuire, nell'ottica di una partecipazione agita, compiti non solo di monitoraggio ma anche di pianificazione congiunta delle iniziative relative alla sicurezza. Tali commissioni, ove occorra, dovranno avere articolazioni anche territoriali.

Per rafforzare il rapporto tra le attività elettriche indispensabili al sistema paese e il territorio sul quale si svolgono e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che possono pregiudicare la continuità produttiva delle Imprese, vanno assunte

sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende a partire dai soggetti istituzionali territoriali.

Per le figure professionali impegnate nelle attività di vigilanza e controllo, connesse a Salute e Sicurezza, deve essere prevista una specifica formazione, da condividere negli Organismi bilaterali aziendali.

4. SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

L'organismo sulla salvaguardia occupazionale, istituito con l'ultimo rinnovo contrattuale, è stato subito messo alla prova da due importanti crisi industriali che per la prima volta nel Settore si sono concluse con accordi sindacali che non sono riusciti a ottenere la garanzia della volontarietà dell'uscita.

La commissione paritetica insediatasi nell'ambito di quanto previsto dal testo contrattuale ha svolto un lavoro serio ed ha prodotto, pur in un quadro non formalmente esigibile, numerose possibilità di reimpiego dei Lavoratori in esubero all'interno del Settore elettrico o più in generale nell'energia, fornendo un fondamentale contributo alla positiva risoluzione delle crisi aperte.

Per meglio rispondere ai possibili scenari di ulteriori crisi aziendali, derivanti dalle direttive della SEN, occorre oggi dare seguito all'impegno, anch'esso contenuto nel vigente contratto, **per la costituzione di un Fondo di Settore per l'agevolazione della ricollocazione all'interno del Settore nei casi di crisi conclamata.**

5. OCCUPABILITA' E FORMAZIONE

Nel cambio di paradigma sopra descritto, che vedrà un sempre maggiore cambiamento di direzione delle imprese dai business tradizionali verso la generazione diffusa, l'informatizzazione e la fornitura di servizi alla clientela, la formazione rappresenterà un tema di più spiccata rilevanza rispetto al passato e per questo deve diventare un vero e proprio diritto soggettivo.

In questo quadro va rafforzata la partecipazione concreta delle commissioni sulla formazione in ogni singola Azienda, per la pianificazione, anche di medio termine, di piani formativi finalizzati all'aggiornamento continuo e alla riqualificazione del personale, al fine di governare i processi di cambiamento, nell'ottica di una salvaguardia occupazionale, imprescindibile nel Settore.

A tali commissioni dovranno essere garantiti tutti gli elementi necessari per poter svolgere un ruolo concretamente partecipativo sul tema dell'occupabilità nel suo insieme.

A tal fine può essere individuata la figura del delegato alla formazione, al quale attribuire una specifica agibilità sindacale e accrescere le sue competenze attraverso moduli formativi specifici, per tradurre concretamente anche i bisogni formativi segnalati da chi opera quotidianamente nelle Imprese elettriche.

Va riconosciuta la certificazione della formazione svolta in azienda. Essa deve essere trasferibile all'interno del Settore elettrico attraverso un **libretto formativo** in dote al Lavoratore, per valorizzare professionalità e bagaglio di esperienza, anche al fine di una sua più agevole ricollocazione in caso di crisi aziendale.

6. DIRITTI E MERCATO DEL LAVORO

In coerenza con quanto richiesto in occasione del precedente rinnovo e alla luce delle ultime sentenze circa il licenziamento senza giusta causa, si richiede l'attivazione, dopo un tempo definito, di modalità di maggior tutela occupazionali, con la conferma del divieto a licenziare senza giusta causa.

Occorre valutare, anche alla luce del cosiddetto decreto dignità, la possibilità che il nuovo contratto contenga eventuali migliorie in tema di diritti, al fine di condividere una disciplina complessivamente più garantista e diretta a ridurre la precarietà.

E' necessario **prevedere che il Lavoratore abbia il diritto/dovere di disconnettersi dalle reti informative aziendali** durante i periodi di riposo in particolare notturno e durante il periodo di ferie, fatti salvi gli obblighi di reperibilità, rintracciabilità e le prestazioni ad esse strettamente connesse.

Prevedere peraltro che i tempi di lavoro a distanza attraverso sistemi informativi aziendali sia adeguatamente valutato, riconosciuto e remunerato.

Per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si richiede una indicazione chiara, a livello di Contratto di Settore, relativamente alla stipula, a livello aziendale, di **Protocolli/Accordi** utili a favorire un più ampio benessere personale e lavorativo, attraverso **l'utilizzo del lavoro agile, del telelavoro, favorendo l'uso di permessi per le varie tipologie di bisogni, richiamando le normative in vigore.**

Il D. Lgs 151 del 2001 prevede che i **genitori adottivi e affidatari siano equiparati ai genitori naturali** e sostanzialmente aiutino la famiglia di origine nel percorso di crescita del bambino.

Si richiede l'estensione per i Lavoratori che hanno assunto la tutela di minori in termine di Legge (Legge 7 aprile 2017 n° 47).

Per le politiche di genere, inoltre, si ritiene opportuno intervenire su una serie di elementi a tutela di situazioni riconducibili a condizione di oggettivo sfavore.

Si richiede un protocollo per promuovere la cultura delle differenze e la definizione di misure anche disciplinari per coloro che perpetrano qualsiasi forma di violenza o molestia ai danni di colleghi e **misure di tutela a sostegno delle vittime delle violenze stesse**, recependo in maniera migliorativa le leggi in materia.

Si richiede, in una logica di miglioramento della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro di prevedere l'istituzione delle **“ferie solidali” e “dell'acquisto tempo”**, con meccanismi che andranno definiti in ogni singola azienda.

Per meglio tutelare i Lavoratori operanti in determinante attività operative, si richiede la stipula di **una Assicurazioni utile a coprire i rischi connessi all'attività lavorativa.**

Riguardo la normativa in materia di malattia, si richiede l'equiparazione del periodo di comportamento per malattia grave riconosciuto agli apprendisti rispetto a quanto riconosciuto allo stesso titolo per i Lavoratori a tempo indeterminato.

Nel **periodo escluso dal calcolo del comportamento per malattia devono essere ricompresi anche i tempi di degenza e riabilitazione** svolti successivamente ad un ricovero equiparandoli al ricovero stesso.

Verificato che permangono problematiche in tema di provvedimenti disciplinari, si ritiene necessario riproporre una **ulteriore sede** dove, su richiesta del Lavoratore, si possa esaminare la congruità del provvedimento disciplinare, rispetto a quanto previsto contrattualmente.

7. WELFARE DI SETTORE E PROTEZIONE SOCIALE

Il Welfare contrattuale ha assunto in questi ultimi anni una dimensione importante nella vita delle Imprese e dei Lavoratori. Molte risorse sono state indirizzate, negli anni, a questo importante argomento. Il rinnovo contrattuale dovrà prevedere, a partire da un **rafforzamento della Previdenza integrativa**, di dedicare adeguate risorse a tale tema, consolidando e valorizzando gli Istituti di Settore e aziendali già presenti **ed evitando misure in concorrenza** con i medesimi Istituti.

Il processo di **unificazione dei Fondi di previdenza complementare**, avviato durante la vigenza del contratto in vigore, si ritiene debba proseguire puntando all'unificazione dei Fondi previdenziali della filiera energetica.

8. SALARIO

Sul piano economico, in coerenza con quanto in precedenza accennato, il rinnovo dovrà perseguire un aumento significativo in termini di TEM (Trattamento Economico Minimo) e TEC (Trattamento Economico Complessivo), senza ulteriori arretramenti sul piano normativo, che apparirebbero in contrasto con le dinamiche registrate in questi ultimi anni, in virtù dei nuovi mestieri emergenti, della adattabilità, della conversione e crescita delle professionalità e delle prestazioni di lavoro.

A nostro avviso, il meccanismo individuato in occasione dello scorso rinnovo non è in contraddizione, con i contenuti dell'accordo interconfederale, sottoscritto a marzo 2018 e contiene anche sufficienti elementi di garanzia in fase di verifica. **E' nostra intenzione, pertanto, riconfermare tale meccanismo.**

Riteniamo quindi opportuno fare una richiesta economica complessiva in cifra sia per quanto riguarda il TEM che per quanto attiene al TEC pari a 155 Euro.