

## REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

**È ORMAI INDIFFERIBILE UNA PROFONDA** **riconsiderazione dell'accordo applicativo della L. 146/90 per la regolamentazione del diritto di sciopero e le sue successive modifiche.**

In questo senso spingono sia il mutato assetto del settore elettrico ma sia soprattutto il merito dell'accordo in vigore, assolutamente inadeguato a tutelare il diritto di sciopero che per alcune realtà (produzione, turnisti) è stato non solo mortificato, ma praticamente cancellato.

Ciò vale per la riserva vitale e dei soggetti interessati, per la sovrapposizione di ruoli tra chi subisce lo sciopero e chi al contempo ne stabi-

lisce la compatibilità, per l'impossibilità di conoscere i dati tecnici, per l'assenza di un soggetto istituzionale terzo capace di dirimere nel merito le controversie, per la sistematica violazione del diritto all'informazione.

Una situazione dunque assai delicata e complessa, che rischia di diventare esplosiva a causa dei continui giri di vite da parte del Governo sull'intera materia.

Devono quindi essere individuati criteri oggettivi e verificabili per la limitazione di applicazione del diritto di sciopero, superando il blocco imposto della "riserva vitale".

## PARTE ECONOMICA

**PER TOGLIERE OGNI DUBBIO**, dichiariamo subito che siamo contrari all'accordo del 15 aprile 2009 e quindi la nostra richiesta economica si basa su un contratto a scadenza quadriennale, per quanto riguarda l'aspetto normativo e con una scadenza biennale per quanto riguarda l'aspetto economico.

Siamo altresì contrari al concetto di "una tantum" che non permette neppure il recupero dell'inflazione relativamente ai mesi di vacanza contrattuale.

Questo avvalorato dal fatto che non essendoci ancora certezze su una imminente uscita da questo nefasto periodo di crisi strutturale, non

possono essere penalizzati i lavoratori con un rinnovo economico allungato di un anno, né tantomeno risulterebbe risolutivo un incontro dopo due anni per la revisione dell'andamento inflattivo.

Chiediamo quindi un aumento di 250,00 euro mensili per il quadriennio 1 luglio 2009 - 30 giugno 2013 da redistribuire sul minimo + la contingenza.

Siamo altresì convinti che senza una politica di riallineamento dei salari italiani a quelli europei, i lavoratori rimarranno sempre e comunque penalizzati e non ci sarà nessuna rivisitazione economica contrattuale che possa ridare loro la giusta dignità.

## ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA ATTIVITA' RICREATIVE E SOCIO-CULTURALI

**CIÒ CHE AVREBBE DOVUTO APPORTARE** il contratto unico di settore, in effetti non è mai avvenuto. All'interno delle stesse società esistono diversificazioni di ogni genere. Stesse indennità retribuite in modo diverso, diversi orari di lavoro e diversi tipi di assistenza sanitaria unitamente a diversi modi di concepire i vari tipi di attività.

Questo particolare articolo contrattuale del CCnl Elettricità può però costituire un esempio e un elemento indicativo di una politica, espressa in fasi, tendente a realizzare un CCnl Multi-Utility. Su questo argomento:

**A.** La prima fase dovrà attraverso un aumento delle quote versate dalle Aziende, uniformare i trattamenti economici, sia per le attività assistenziali che ludiche, presenti nelle varie Aziende.

**B.** La seconda fase dovrà attuare un consolidamento della gestione locale e una verifica organizzativa e statutaria che favorisca aggregazioni simili alle neo costituite Società/Holdings.

**C.** Successivamente in una situazione uniformata e omogeneizzata anche nei criteri (costi gestionali), analizzare possibili e ulteriori razionalizzazioni.

## SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE

**Gli INCIDENTI SUL LAVORO** sono sempre in continuo aumento, con una percentuale molto alta nei lavori dati in appalto dove si sono registrati anche incidenti mortali.

Torna sempre alla ribalta la necessità di "mantenere all'interno" le attività e comunque lì dove non si potesse fare a meno del ricorso all'appalto deve esserci il massimo controllo sulla società appaltata e sulle modalità di esecuzione dei lavori.

Risulta quindi indispensabile una sostanziale modifica delle attività

che dovranno svolgere i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza.

Essi dovranno avere un'interlocuzione continua con l'Azienda e devono avere possibilità di trattare su temi come la sicurezza, l'ambiente e la salute.

**Sarà necessario che i RLS aprano un canale diretto con gli Ispettori del Lavoro affinché vengano rispettate tutte le norme sia per quanto riguarda l'esecuzione dei lavori e sia per quanto riguarda la posizione contrattuale dei lavoratori.**

Ottobre 2009  
Coordinamento Nazionale RdB Energia

# RINNOVO CCNL ELETTRICI 2009-2013

## PIATTAFORMA CCNL ELETTRICITÀ

**DA OLTRE UN DECENNIO IL SETTORE ELETTRICO** ha subito un progressivo processo di liberalizzazione e privatizzazione, che partendo dall'Enel si è diffuso in **TUTTE** le Aziende del settore tramutando l'energia elettrica da bene di pubblica utilità a merce. L'utente è diventato cliente perdendo il diritto alla tariffa unica e alla fascia sociale ed è subentrato il principio del "chi consuma di più paga di meno", colpendo così gli strati meno abbienti dei cittadini, contravvenendo al concetto di risparmio energetico ai fini economico-ambientali.

Con la privatizzazione è inoltre venuta meno e continua a peggiorare, la qualità del servizio attraverso l'esternalizzazione dei lavori e l'ampio ricorso agli appalti realizzando un progressivo disservizio concretizzato anche attraverso lo spezzatino societario e la segmentazione delle attività.

Il coordinamento delle attività di un servizio a rete è tanto più difficile quanto più è segmentato: se gli uomini dipendono da una società, i materiali e i magazzini da un'altra, gli automezzi sono in appalto... È il caos.

All'interno di questa situazione nel 2001 le Confederazioni CGIL-CISL e UIL decisero di introdurre il contratto unico del settore elettrico, sbandierandolo come paracadute dei lavoratori del settore. **Niente di più falso.** Il settore elettrico ha perso circa 50.000 lavoratori e non per cause tecnologiche e di processo **MA SOLO** per la logica del profitto orientato alle rendite e a nuove forme di speculazione finanziaria.

**TUTTI**, ricordiamo, avevano giurato che dalla privatizzazione del settore sarebbero scaturiti vantaggi per tutti i cittadini a partire dalla riduzione dei costi delle tariffe. **Niente di più falso.** Ai cittadini, attraverso le scelte liberiste, vengono fatti pa-

gare tutti i costi delle cattive gestioni dei vari Governi, unitamente al proliferare dei Consigli di Amministrazione.

Non di meno in questi anni le varie Aziende del settore si sono radicalmente trasformate. **Si sono formate così delle multi-utility** all'interno delle quali si svolgono numerose attività (Elettricità, gas-acqua, Igiene ambientale), tutte di pubblica utilità creando automaticamente un terreno favorevole di punti in comune sul piano organizzativo, gestionale e non solo. Riteniamo quindi che le forti diversificazioni contrattuali debbano essere superate attraverso un approfondito esame delle varie realtà per arrivare entro la prossima scadenza contrattuale alla stesura di un UNICO CCNL MULTI-UTILITY, all'interno del quale troveranno la giusta collocazione tutti i lavoratori che oggi, pur lavorando nella stessa società, hanno trattamenti contrattuali nazionali diversi.

L'unificazione contrattuale serve, in particolar modo, ad eliminare le barriere costruite per evitare l'unitarietà dei lavoratori nel contrastare il continuo svilimento dei diritti acquisiti negli anni precedenti. Non a caso assistiamo infatti ai continui restringimenti sul diritto di sciopero con cui unitamente allo spaccettamento dei lavoratori con diversi contratti all'interno della stessa Società, si vuole impedire qualsiasi possibilità di rivendicazione comune.

Ci apprestiamo quindi a presentare la piattaforma di base per il contratto unico dei lavoratori elettrici, auspicando **come RdB Energia, una salda intesa con i lavoratori che sicuramente apprezzeranno l'obiettivo finale di ricomposizione del potere contrattuale finalizzato alla tutela occupazionale normativa ed economica.**

## RELAZIONI INDUSTRIALI

**LA COSTANTE DIMINUIZIONE DEI SALARI** in Italia rispetto al quadro europeo dimostra il totale fallimento delle politiche di concertazione. L'idea di fondare l'intero assetto contrattuale sulla *moderazione rivendicativa* ha prodotto solo un netto peggioramento delle condizioni di vita dei lavoratori, i quali, pur pagando il costo di un rientro dall'inflazione, hanno dovuto assistere ad un gigantesco trasferimento di risorse dai salari verso i profitti e le rendite. Il tutto senza alcun beneficio sul piano occupazionale e con un costante cedimento di diritti e tutele.

È conseguente che per questa strada i contratti nazionali perdano di rilievo, divenendo solo una cornice

vuota per imporre flessibilità. **Così, mentre i sindacati concertativi, con uno scambio politico, sono entrati nei CdA dei fondi pensione, dei fondi sanitari e delle asso-**

**ciazioni di azionisti, ai lavoratori resta da combattere ogni giorno con un padronato sempre più esigente, determinato a riprendersi le conquiste del passato.**

**Anche il settore elettrico sotto questo aspetto non fa eccezione.**

Riteniamo necessario un sistema di relazioni che **NON** metta al centro la bilateralità e la cogestione impresa-sindacato, ma che preveda **obblighi di confronto** con le rappresentanze dei lavoratori prima della pianificazione di modifiche di assetto societario, politiche industriali, appalti, organizzazione del lavoro, ricorso al lavoro straordinario, attraverso **la condivisione e sottoscrizione a livello aziendale di un "protocollo di relazioni"** che regolamenti quanto scritto.

**RdB**  
Rappresentanze Sindacali di Base  
**ENERGIA**

Via dell'Aeroporto, 129  
00175 Roma  
tel. 06762821  
fax 067628233

Via Mossoti, 1  
20159 Milano  
tel. 02683091  
fax 026080381

[www.rdbcub.it](http://www.rdbcub.it)  
[info@energia.rdbcub.it](mailto:info@energia.rdbcub.it)



## MERCATO DEL LAVORO

**L**E “NUOVE” FORME DI LAVORO e di avvio all’occupazione (lavoro a termine, interinale, contratti di formazione, apprendistato, part-time, ecc.) introdotte dalla legislazione in nome della lotta alla disoccupazione, rappresentano in realtà “vecchissime” forme di sfruttamento praticate per avere forza lavoro a buon mercato, ultra-flessibile, ricattabile e con meno diritti.

In tal senso Governo, Confindustria e Sindacati concertativi hanno stabilito di “regolare” con accordi qualsiasi tipo di nefandezza. Parte di queste sono state applicate anche nel settore elettrico e non per ricopri-

re mansioni e professioni di tipo innovativo e non disponibili nel CCNL, ma per rispondere alle più svariate esigenze di flessibilità, oltre che per coprire carenze di organico anche di basso livello.

Riteniamo quindi che **l’unico rapporto di lavoro DEVE essere quello a tempo indeterminato**. Eventuale ricorso ad altre tipologie vanno escluse per le attività di core-business, devono essere concordate con le RSU, possono trovare applicazione solo in casi straordinari e devono prevedere definiti percorsi di stabilizzazione.

## APPALTI

**G**li appalti sono una piaga. Essi **NON** costituiscono una maggiore occasione di lavoro al di fuori delle Aziende. Riaffermiamo quindi che il core-business di **TUTTE** le Aziende del settore DEVE essere svolto **TUTTO all’interno dell’azienda**, in quanto unica garanzia per la qualità del servizio, il rispetto della sicurezza, la dignità dei lavoratori.

L’esternalizzazione delle attività con l’appalto avviene attraverso regole al ribasso e a volte ricorrendo anche al subappalto. Le aziende progressivamente nel tempo hanno in vario modo appaltato le attività di scavo – su guasto e programmate – il rifacimento cabine, i giunti, le colonne montanti, i centralizzati, la

lettura dei contatori e l’installazione dei nuovi contatori digitali.

**Non c’è parte del CCNL** che salvaguardi l’internalizzazione delle attività, né tantomeno che regolamenti le attività di appalto. Ribadiamo che le attività inerenti il servizio elettrico e la commercializzazione dell’energia **NON DEVONO** essere esternalizzate, inglobando ad esse anche attività in appalto.

**Va fatto rigorosamente rispettare** il divieto di conferire e mantenere appalti a ditte che non corrispondano ai lavoratori quanto previsto dai contratti e manchino di rispettare le norme di legge in materia di sicurezza sul lavoro e di diritti sindacali.

## TURNISTI

**ESSENDO ORMAI DA TEMPO MODIFICATA** la normativa turnisti e avendo ampiamente dimostrato quanto nel frattempo sia stata svilita la loro professionalità, considerando le continue modifiche professionali con l’introduzione della polivalenza, della polifunzionalità e con l’uso sempre

più frequente, anzi ormai conclamato a livello nazionale della figura del monoperatore, non si può più considerare l’indennità turnista legata esclusivamente alla presenza. Chiediamo che venga ripresa la discussione su tale normativa.

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

**DA TEMPO ORMAI SI È CREATA** una forte **diversificazione tra l’assetto classificatorio del CCNL e la realtà lavorativa**. Tutte le innovazioni tecnologiche e informatiche hanno modificato enormemente l’organizzazione del lavoro e il lavoro esercitato, elevando così il grado di professionalità e di conoscenza dei lavoratori.

**Chiediamo quindi l’eliminazione di tutto il livello C, partendo dalla categoria B2 come livello d’ingresso** per accorciare la scala parametrica.

**A sua volta dovranno essere riviste le declaratorie, rivisitati e ri-**

**dotti complessivamente il numero degli inquadramenti**. Riteniamo necessario e fondamentale l’istituzione di corsi formativi a sostegno dell’introduzione di effetti evolutivi degli inquadramenti tenuto conto dell’introduzione, ormai conclamata in tutte le Aziende, dei concetti di polivalenza e polifunzionalità.

Riteniamo che questi siano solidi presupposti per evitare qualsiasi forma discriminatoria nei confronti dei lavoratori e un valido sostegno al riconoscimento delle professionalità acquisite realizzando contemporaneamente effetti positivi sulla qualità del servizio all’utente.

## NORMATIVA CONTRATTUALE

**R**ITENIAMO NECESSARIO IN ASSENZA DI MODIFICHE NORMATIVE ed economiche sui sotto- indicati articoli contrattuali ormai da svariati rinnovi contrattuali, nonché alla luce delle modificazioni organizzative nelle varie Aziende e dagli effetti economici negativi sui lavoratori, sottoporre le seguenti rivendicazioni:

**A.** Considerando che negli ultimi anni si sono modificate alcune attività e altre sono subentrate **si richiede una rivisitazione delle indennità, comprese quella di reperibilità, di guida e delle sue maggiorazioni.**

- B.** Discussione degli istituti riguardanti il part-time e i congedi parentali.
- C.** Discussione **dell’indennità di trasferta**, alla luce della notevole modifica dei confini territoriali in cui oggi operano le Aziende.
- D.** **Rivisitazione dell’istituto degli scatti di anzianità, togliendo il blocco dopo il quinto scatto**, eliminando così un ulteriore abbassamento del livello salariale.
- E.** Rinnovo del turn-over per le attività di core-business.
- F.** **Ripristino degli scatti per anzianità del proprio livello d’inquadramento.**

## STRAORDINARIO

**L** CONTROLLO SULL’USO DEGLI STRAORDINARI è un impegno costante della nostra O.S. L’introduzione dell’orario fiduciario ha confermato quanto vantaggioso sia stato per le Aziende tale istituto e quanto poco lo sia stato per i lavoratori sia da un punto di vista professionale ma soprattutto da quello economico.

Chiediamo quindi che venga abolito l’istituto dell’orario fiduciario, che venga scoraggiato al massimo l’uso dello straordinario, introducendo anche aumenti di tassazione alle aziende che intendano avvalersene.

Lo straordinario effettuato nei giorni non lavorativi deve prevedere il recupero del riposo.

## RSU DEMOCRAZIA SINDACALE

**L** EVOLUZIONE PRIVATISTICA DEL SETTORE impone un rafforzamento degli organismi rappresentativi, a partire dalle RSU che pur godendo di un chiaro e diretto mandato dei lavoratori, presentano limiti ormai anacronistici.

Limiti dovuti non solo a vizi di costituzione (**33% riservato alle OO.SS. firmatarie del CCnl**) o per i vincoli in materia di assemblee, permessi, proclamazione di scioperi, comunque assai gravi, ma anche per

la totale mancanza di strumenti contrattuali in grado di produrre una piena affermazione di ruolo e di intervento.

Per questo chiediamo che vengano attribuiti maggiori poteri alle RSU definendo anche con maggior chiarezza il valore della contrattazione di secondo livello.

Riteniamo opportuno che vengano rivisti gli istituti di natura sindacale come le ore di assemblee, la possibilità per tutti di effettuare assemblee.

## FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE

**R**ibadiamo un netto rifiuto allo smantellamento della previdenza pubblica inteso a favorire il business della pensione integrativa attraverso l’utilizzo del TFR.

Consideriamo valido il principio della pensione pubblica con il sistema “a solidarietà” tenuto conto che si basa sul fine della piena e stabile occupazione e sulla remunerazione dell’assegno pensionistico paragonabile al salario.

In questo periodo di continua perdita dei diritti si è imposta la “pen-

sione privata” ben sapendo che essa è solo una tutela parziale perché non copre per intero la perdita di pensione pubblica dovuta al “sistema contributivo”.

Per altro, attraverso la pensione privata pagata dai lavoratori ogni mese si foraggiano le rendite di posizione dei gestori privati dei Fondi.

Tutti sono a conoscenza degli innumerevoli flop che quasi tutti i fondi privati hanno fatto in questi anni e di quanto siano invece solidi i risultati del TFR “pubblico”.

