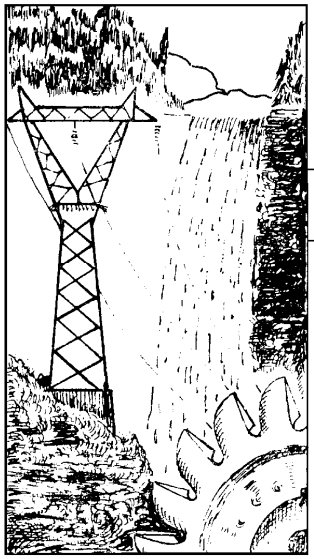

PARTECIPARE

PERIODICO MENSILE A CURA DELLA SEGRETERIA ZONALE FLAEI - CISL di VITTORIO VENETO

Speciale Partecipazione
N. settembre
Anno 2012

Direttore Responsabile: SIILVIO DI PASQUA
Proprietario: BENIAMINO MICHIELETTO
Autorizz. Del Tribunale di Treviso n.463 del 5/11/1980
Redazione e stampa:
31029 VITTORIO VENETO
Via Carlo Baxa, 13
tel. 0438-57319 – fax:

Hanno collaborato: Le Segreterie Nazionale, Regionale e Territoriale della FLAEI-CISL, Bazzo Giorgio, Griguolo Tiziano, De Luca Adelino, Fontana Sergio, De Bastiani Mario, Perin Rodolfo, Budoia Angelo, Tolot Margherita, Dal Fabbro Edgardo, Battistuzzi Lorenzo, Sandrin Giuseppe, Faè Luciano, Piccin Livio

SOMMARIO: LIBERTA' E' PARTECIPAZIONE

La libertà
Giorgio Gaber *(1972)*
Vorrei essere libero, libero come un uomo.
Vorrei essere libero come un uomo.
Come un uomo appena nato che ha di fronte solamente la natura
e cammina dentro un bosco con la gioia di inseguire un'avventura,
sempre libero e vitale, fa l'amore come fosse un animale,
incosciente come un uomo compiaciuto della propria libertà.
La libertà non è star sopra un albero,
non è neanche il volo di un moscone,
la libertà non è uno spazio libero,
libertà è partecipazione.
Vorrei essere libero, libero come un uomo.
Come un uomo che ha bisogno di spaziare con la propria fantasia
e che trova questo spazio solamente nella sua democrazia,
che ha il diritto di votare e che passa la sua vita a delegare
e nel farsi comandare ha trovato la sua nuova libertà.
La libertà non è star sopra un albero, .
Vorrei essere libero, libero come un uomo.
Come l'uomo più evoluto che si innalza con la propria intelligenza
e che sfida la natura con la forza incontrastata della scienza,
con addosso l'entusiasmo di spaziare senza limiti nel cosmo
e convinto che la forza del pensiero sia la sola libertà.
La libertà non è star sopra un albero,

Da "Dialogo tra un impegnato e un non so"

Vuoi ricevere Partecipare per posta elettronica? Segnala a: treviso@flaei.org

PRESENTAZIONE

Mi sono ripromesso di elaborare questo numero speciale di PARTECIPARE, d'accordo con l'amico Beniamino Segretario Territoriale, con l'intento di fare "il tagliando" sulla nostra attività. L'occhio è quello di uno di ieri ancora presente nella Federazione provinciale della gioiosa Marca Trevigiana.
Il tema è la "Partecipazione" nelle realtà industriali, politiche e sindacali.
Gli "strumenti" della analisi sono:

- Il contributo "le prospettive del sindacalismo elettrico nel momento presente" di Carlo De Masi (pag. 5);
- l'Accordo interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 28 giugno 2011 sulle regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori (pag. 12);
- il Protocollo delle relazioni industriali in Enel del 17 luglio 2012 (pag. 14);
- incentivazione collettiva della produttività / qualità / competitività – le interlocuzioni pag. 27);
- occupazione giovanile - il contributo del settore elettrico (pag. 32);
- pari opportunità. - presentazione del libro "conciliazione tra tempi di lavoro e di vita" (pag. 33);
- la proposta Enel del 17 luglio 2012 di "linee guida per la gestione in Italia della mobilità funzionale/geografica all'interno e all'esterno delle società e delle situazioni di criticità aziendale con eccedenze di personale aventi carattere temporaneo/strutturale"(pag. 35);
- la piattaforma contrattuale dell8 luglio 2012 (pag. 40)
- le risultanze dell'Esecutivo nazionale della Cisl del 18 luglio sulla riorganizzazione/ristrutturazione della Confederazione e delle Federazioni di categoria(pag. 55);

Lo scopo è quello vi verificare quali spazi abbia il sindacato, in modo particolare quello territoriale del posto di lavoro, per fare il suo mestiere che, nella CISL, è quello di "contrattare".

L' articolo di Carlo De Masi, "**Le prospettive del sindacalismo elettrico nel momento presente"** affronta i macro problemi: Welfare aziendale"; Green Economy; strategia energetica; modello di impresa legato alla frontiera evoluta del capitalismo associativo, mediante la partecipazione articolata su tre profili: strategico, che si può attuare con la presenza di rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di amministrazione, nei Collegi sindacali, negli organi di sorveglianza e di indirizzo delle Imprese; produttivo, per migliorare la remunerazione grazie alla produttività aziendale, anche attraverso forme di salario azionario e di utili, dividendi, ecc; azionario al capitale d'impresa, anche per costituire quella massa critica necessaria per incidere nelle decisioni strategiche. Questi macro problemi attengono al ruolo sindacale europeo e nazionale, sono i grandi contenitori nei quali trovare spazio, ripartendo dalle Confederazione Europea del Sindacati, che deve assumere maggiore valore anche nella preparazione delle piattaforme per i rinnovi contrattuali.
I successivi articoli del Segretario Generale sulla **occupazione giovanile e sulle pari opportunità**, fotografano questi riflessi nell'ambito delle azioni contrattuali del settore.

L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, privilegia la Rappresentanza Sindacale Unitaria rispetto alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, legittimata per legge in base al sindacato cui il lavoratore aderisce. Ciò tende a derogare dal principio del Sindacato/Associazione, sul quale è sorta la CISL.
Il lavoratore aderisce alla categoria (FLAEI)che rappresenta e tutela la sua professionalità merceologica che, a sua volta, aderisce alla CISL!
Questo accordo, in Aziende complesse con dimensione nazionale, comporta una burocratizzazione delle RSU attraverso la creazione di coordinamenti, svuotando l'Associazione della sua funzione primaria.
Il mix di merceologia e territorialità oggi presente, evita fughe o subordinazioni dal/del posto di lavoro, sempre con uno sguardo più ampio all'intera categoria che rappresenta.
Per noi della Flaei le Sezioni Aziendali Sindacali dei posti di lavoro dovrebbero continuare a trovare sintesi in ambito di territorio ragionevole.
Sempre per aziende complesse, come l'Enel, si rischia che la contrattazione nazionale e quella di secondo livello trovino legittimazione solo nella rappresentanza nazionale e nelle RSU!

La nostra "forza" è e resta quella del legame con il posto di lavoro attraverso la contrattazione.
Le materie strettamente "sindacali/territoriali" dovrebbero essere quelle che trattano di:

- riorganizzazioni
- salario/produttività (bene l'interlocuzione definita con Enel, male quella con Terna),
- sviluppi professionali,
- "ricorsi" su materie riguardanti il singolo lavoratore, compresa la "classificazione",
- proclamazione di azioni di lotta

Il Protocollo delle relazioni industriali in Enel del 17 luglio 2012, dovrebbe assurgere a riferimento per contenuti e metodi di interlocuzione del sindacato nelle sue articolazioni Nazionale, Regionale e Territoriale e delle RSU.
Basta scorrerlo per trovare conferma a tutto quanto sopra evidenziato a seguito dell'Accordo 28.6.2011.
In evidenza positiva la conquista della "bilateralità" su:

1. Scenari Economici e Mercato dell'Energia
2. Formazione e l'Impiegabilità
3. Politiche di Sicurezza e tutela dell'Ambiente di lavoro
4. Corporate Social Responsibility (CSR)
5. Welfare aziendale
6. Pari Opportunità
7. Classificazione e la Conciliazione,

Per i Comitati Bilaterali 1, 3 e 6 (quest'ultimo per quanto attiene la Conciliazione), sono previsti sub Comitati Regionali.
E' un ottimo risultato, anche per la celere tempistica prevista alla loro attuazione e per la "apertura" verso forme di democrazia industriale.
E' la base da estendere alle altre società, cominciando da TERNA.

La proposta Enel del 17 luglio 2012 di "linee guida per la gestione in Italia della mobilità funzionale/geografica all'interno e all'esterno delle società e delle situazioni di criticità aziendale con eccedenze di personale aventi carattere temporaneo/strutturale", è una rilevante novità/necessità dettata dalla situazione compromessa su fronte della Generazione termoelettrica.
E' una sfida da accettare: non più esodi incentivati e tagli indiscriminati, ma verifica di eccedenze/carenze, con le tutele già rivendicate con il Protocollo del 18 luglio 2006 su "intenti per la costituzione di un fondo per il sostegno del reddito e dell'occupazione del settore elettrico"
E' una sfida da affrontare nella massima trasparenza ed informativa, per evitare di ripetere l'errore fatto con lo sconto dell'energia elettrica: tematica condivisa ma fatta quasi di soppiatto, con code interpretative ancora in fase di chiarimento.

La piattaforma contrattuale del 18 luglio 2012 è, senza dubbio, una delle più difficili nel nostro lungo elettrodotto sindacale. Rispettare i tempi dell'inoltro e delle discussione è, di per sé, un buon inizio.
Credo che la parte economica sarà quella più attesa, ma non solo! Penso alla classificazione e riclassificazione del personale.
E' lì che vanno precisate le materie del "secondo livello" dove il territorio sindacale avrà modo di misurarsi con i referenti aziendali presenti nello stesso ambito. Per me, guardando il territorio trevigiano, sono le Zone per l'Area Reti e Infrastrutture e le UBH per GEM.

Cosa centrano "**le risultanze dell'Esecutivo nazionale della Cisl del 18 luglio 2012** sulla riorganizzazione/ristrutturazione della Confederazione e delle Federazioni di categoria", con tutto quanto sinora rappresentato?
Centrano, eccome!

La Cisl si riorganizza anche su basi finanziarie: tutte le strutture devono essere autonome sotto quell'aspetto!
In casa nostra il riparto, per una delega media di 18 euro al mese, è il seguente:

territoriale 16,7% - regionale 16,7 % .-nazionale il restante 66,6%

Si tratterà di individuare ambiti territoriali coerenti, nel principio della merceologicità e della unicità di rappresentanza nello stesso posto di lavoro/azienda: La cosa, non stupisca, non sarà tranquilla, perché siamo una associazione di persone e non di macchine, produciamo tutela del lavoratore e non altro!
Quello che mi pare importante, lo è stato per me in tutti questi anni, è il legame con i posti di lavoro e la contrattazione a tutti i livelli. No ad un sindacato fatto di funzionari, sì a quello fatto dai responsabili Flaei del territorio.

°°*°

Forse sono fuori del tempo e non ho saputo leggere "le prospettive del sindacalismo elettrico nel momento presente" dell'amico Carlo: rileggerò !!!

Gianni Carminati
della Flaei-Cisl di Treviso
in rappresentanza dei pensionati elettrici

LE PROSPETTIVE DEL SINDACALISMO ELETTRICO NEL MOMENTO PRESENTE

CARLO DE MASI

Dalla rivista Sindacalismo n. 16 – Ottobre 2011

Premessa

La recente scomparsa del professor Vincenzo Saba, uno di noi della FLAEI come Egli amava definirsi, ci incoraggia a raccogliere le nostre considerazioni in una visione di ampio respiro per declinare l'azione sindacale che ci aspetta sul piano politico e organizzativo. Il professor Saba, membro del Comitato scientifico della Fondazione Enérgeia, ha sempre offerto un validissimo contributo di analisi, idee e proposte. Lo ricordiamo ancora due anni fa, nella sua amata Sardegna, intervenire alla presentazione della rivista "Sindacalismo" e ricevere la tessera onoraria della FLAEI-Cisl. Avremo modo, nel tempo, di sviluppare alcune iniziative a sostegno del suo illuminato pensiero, sempre rivolto alla formazione dei giovani, sindacalisti e non, certi che ora, più che mai, il suo contributo intellettuale e le sue opere rappresentano riferimenti culturali e valoriali, non solo per noi cislini, ma per tutto il movimento sindacale italiano.

Anche per questo, nel critico contesto mondiale ed europeo, in particolare, il sindacato deve assolvere a quattro compiti precisi: analizzare le ragioni e i connotati della crisi pubblicamente e senza condizionamenti politici; assumere una responsabilità culturale dell'azione con contenuti diversi da quelli precedenti; assumere anche una responsabilità politica con posizioni chiare e precise; sottoporre proposte concrete a Governo e istituzioni. La Cisl, dopo il suo recente Consiglio generale confederale e grazie all'incisiva azione del Segretario generale, si sta orientando in questa direzione.

1. L'orizzonte di un cambiamento epocale: l'azione sindacale, l'economia e la politica

In tale orizzonte si collocano alcune riflessioni di carattere politico che devono sostenere la progettualità organizzativa che la Federazione sarà chiamata a condividere, per dare senso più compiuto alla nostra azione sindacale e contrattuale e certezza di futuro sul versante organizzativo. La fase che stiamo vivendo, tenendo conto delle circostanze nelle quali siamo immersi e che, per sommi capi, proverò ad affrontare, richiede una impostazione prospettica delle tematiche sindacali, che affronti, nella loro complessità, aspetti generali e settoriali.

Vorrei partire da una comprensibile constatazione, per dare concretezza e direzione a un'analisi del difficile scenario complessivo, che rappresenta un passaggio obbligato per un Sindacato della conoscenza che intende rafforzare la propria rappresentanza e il peso politico. Negli ultimi anni siamo stati spettatori di fatti e circostanze che hanno stravolto visioni ed equilibri consolidati producendo trasformazioni epocali di cui fatichiamo a decifrarne tendenze e prospettive.

Pensiamo, ad esempio, alle speranze estive dello scorso anno che riguardavano la primavera democratica dei Paesi mediorientali. Quel processo di liberazione, nonostante la morte del Rais, sembra oggi essersi interrotto, lasciando il campo a una transizione incerta in cui si mescolano radicalizzazioni, tendenze autoritarie, rigurgiti islamici e, in generale, una "fatica di sistema" nell'affermazione di valori e istituzioni che possano consentire uno sviluppo solido ed efficace della democrazia in quei Paesi. Una battuta d'arresto che ha incrociato drammaticamente il "baratro finanziario" vissuto dal mondo occidentale, dall'Europa e dal nostro Paese tra agosto e settembre 2011. In poche settimane la speculazione ha messo sotto scacco i mercati finanziari aggredendo i debiti sovrani degli Stati – a partire dalla Grecia – fino a determinare una sorta di rischio permanente di default, scongiurato, almeno temporaneamente, solo dall'intervento delle Banche centrali. Un intervento che, nonostante i postulati della BCE, in Europa ha determinato una radicalizzazione del confronto geopolitico, una vera e propria crisi nelle relazioni interne all'Unione Europea e un evidente trasferimento di sovranità a istituzioni finanziarie che non rispondono ai popoli e che non possono essere giudicate attraverso processi di natura democratica. In questo quadro si sono innestate, con effetti geometrici, le valutazioni delle principali Società di rating che hanno gareggiato nelle operazioni di declassamento dei Paesi, a partire dagli Stati Uniti, per giungere all'Italia, anello debole della catena occidentale. Società partecipate e controllate

direttamente da grandi entità speculative che intendono decidere la vita e la morte di Stati, Nazioni e comunità, sfuggendo a qualsiasi regola, e che, in quanto poteri influenti, possono drammatizzare le già precarie condizioni economico-finanziarie dei Paesi occidentali.

L'anno 2011, così, si è concluso all'insegna di una crisi economica strutturale dell'Occidente: timidissimi, fino ad ora, i segnali di ripresa, comunque tali da indicare che anche il 2012 sarà anno di grave sofferenza. Il superamento della crisi appare più complesso di quanto potesse prevedersi, a causa di almeno tre anomalie: il carattere finanziario della crisi nella sua origine, che mette a nudo una struttura complessiva dell'economia mondiale che sfugge ai tradizionali ambiti della politica, dell'impresa e del lavoro; il contesto globale e trasversale del potere politico, pericolosamente slegato dalle responsabilità sociali e dall'economia produttiva, un fenomeno che, nella sua dimensione e articolazione, è nuovo sullo scenario mondiale; il decadimento culturale della classe dirigente (specialmente politica), che non è in grado di assumere decisioni forti e comuni. Un simile quadro, obiettivamente preoccupante, ci costringe ad affermare che siamo in una condizione di emergenza reale e che tale grave situazione è insieme economica, finanziaria, politica, sociale e culturale.

La crisi del sistema finanziario mondiale e le conseguenze devastanti che ha avuto sull'economia produttiva inducono a un bilancio morale e politico della globalizzazione, anche perché segnano la fine di un'epoca. Assistiamo a una perdita, drammatica e inarrestabile, di competenze produttive, di cultura dello sviluppo e di senso etico. L'economia reale è ormai asservita alla finanza speculativa e questa ha, contemporaneamente, generato tre effetti distruttivi: ha reso precaria, manipolabile e imprevedibile l'economia stessa; ha impoverito la capacità di gestire il lato produttivo delle Imprese, cioè di creare ricchezza stabile; ha sfiancato il rapporto fra Impresa e Lavoratori, portando il fulcro strategico delle decisioni nelle Borse.

Osservando i connotati pratici della crisi in atto anche nel nostro Paese, la prima evidenza corrisponde a una osservazione più volte reiterata dalla FLAEI: la trasformazione involutiva dell'economia italiana, con un eccesso di mercatismo e di finanziarizzazione (a partire dalle Imprese energetiche). Il capitalismo finanziario sta mostrando tutti i suoi limiti e appare evidente che è necessario recuperare una dimensione industriale delle Imprese, abbandonando la logica della massimizzazione del profitto (per pochi e nel breve periodo) e della conseguente distruzione di risorse per il futuro, soprattutto in termini di capitale umano e di investimenti.

Per uscire dalla crisi, la globalizzazione può rappresentare una grande opportunità per l'umanità, se, con un nuovo ordine politico e con mercati finanziari regolati, ci si propone un modello di sviluppo che globalizzi non solo la finanza e l'economia, ma, anche, la libertà e la democrazia, la giustizia e la solidarietà, recuperando la centralità delle persone e del lavoro. Un modello di sviluppo fondato non più sul rapporto tra crescita indiscriminata dei consumi e crescita della produzione, ma sul miglioramento delle condizioni di vita, sullo sviluppo sostenibile, su una più equa distribuzione della ricchezza, sulla erogazione di servizi universali, che non possono essere gestiti in una pura e semplice logica di mercato e di profitto (vedi energia elettrica), ma debbono essere affrontati in una visione di accesso universale.

Di fronte a questo presente difficile, in cui paiono dissolversi i fondamenti della coesione sociale e politica, viene spontaneo chiedersi: come se ne esce? A chi tocca farsi promotore della ripresa morale di cui specialmente il nostro Paese ha un bisogno urgente? A chi compete l'impresa di uscire da un tunnel buio nel quale - più che in passato - sembra persistere l'incapacità della politica di dibattere sui contenuti, sostituiti da un clima litigioso, dove il bipolarismo è una versione sublimata di una guerra tra fazioni lobbistiche in cui c'è chi si impone e chi soccombe?

Stiamo evidentemente pagando il prezzo di una classe politica che non ha governato e non ha controllato, che si è sottratta ai compiti istituzionali, incapace di dare senso e valore alla sua funzione e risposte ai pressanti problemi del Paese. Una classe politica che in Italia non solo si è rivelata particolarmente inadeguata alle sfide da affrontare, ma che ha anche sottratto al popolo italiano il diritto elementare di scegliere democraticamente i membri del Parlamento. Così, anche in ragione di questa distanza siderale dai meccanismi di un consenso vero e partecipato, essa ha smarrito la propria legittimità derivante dalla responsabilità verso i cittadini elettori: quella che alimenta il coraggio delle scelte difficili, delle opzioni impopolari, di un bene comune che presuppone una sintesi fondata sulla percezione di una classe dirigente che ha a cuore gli interessi del Paese e non i meccanismi della propria continuità e sopravvivenza.

La politica tutta sembra ha fallito il suo compito facendosi commissariare da un Governo "tecnico"; fondamentale appare in questo momento il contributo dei corpi intermedi, a partire dalle forze sociali, che svolgono funzioni strategiche di cerniera tra la volontà popolare e i luoghi istituzionali in cui essa si

compie. Allora tocca anche a noi, come cittadini di questa nazione, come agenti sociali che vivono il peso e le sfide della quotidianità, offrire un contributo, perché siamo parte attiva del Paese. Nessuno può chiamarsi fuori da questo processo di impegno e di responsabilità, neanche chi ha riferimenti valoriali diversi dai cattolici. Anzi, il secolo che viviamo deve essere sospinto con decisione a diventare il secolo dell'impresa collaborativa: l'impresa può avere vita longeva solo se si reggerà sul rapporto sano tra proprietà industriale e dipendenti, azionisti-management e lavoratori, capitale economico e capitale umano.

Il "welfare aziendale", oggi, è sulla bocca di tutti, ma in realtà, nella gran prevalenza dei settori industriali (ormai anche in quello elettrico) vive una tendenza di regressione verso il paternalismo: non vi è trasparenza etica nella sua applicazione, né va dritto al cuore del rapporto economico fra capitale e lavoro. Inoltre, si è istituzionalizzato un invalicabile rapporto fra stipendio minimo e stipendio massimo nella medesima azienda, e non ci riferiamo a quello massimo dei dirigenti o del quadri, ma a quello del management (fuori da ogni logica e arricchito da stock options favolose). E noi non nutriamo dubbi neanche sul fatto che vada eliminato un ulteriore mito distruttivo: quello di una competitività concepita come terreno di conquista a spese di altri. La morte dell'altro è, in effetti, la inconfessata anima del capitalismo imperante, fondata sul vecchio postulato dell'individualismo; la competitività buona è, invece, per noi, la gara alla valorizzazione delle opportunità e dei talenti, sapendo moderare i profitti, condividere gli utili e socializzare i vantaggi. A tal riguardo, è necessario anche ridimensionare, nelle analisi e nella percezione psicologica, il mito secondo il quale il mercato dei capitali può muoversi soltanto grazie a una gigantesca economia finanziaria; in realtà il mercato dei capitali può muoversi benissimo, e certamente si muove più sanamente, con il risparmio organizzato dalle banche ordinarie e dalle imprese in alleanza con i lavoratori, nelle più diversificate forme di cointeressenza economica.

Si dovrebbe giustamente intendere la stessa parola "economia" come "econoimia", riprendendo, in fondo, una idea antichissima: il coinvolgimento totale dei lavoratori (e, nel caso dei servizi pubblici essenziali, dei cittadini) nell'impresa, nel contesto di un passaggio ad una "economia del noi". Si chiama nel mondo anglosassone "weconomy"; se pensiamo, peraltro, al "risparmio contrattuale", comprendiamo che anche nel nostro Paese essa ha un sentiero storicamente avviato dalla CISL: il tema della partecipazione, anche attraverso il capitalismo associativo dei lavoratori, che dobbiamo riprendere fortemente a perseguire.

2. Politiche di crescita nel settore elettrico e strategie energetiche: gli orientamenti della Flaei

La sfida del rinnovamento morale e del rilancio politico non può prescindere dal principale fattore evolutivo per le società più avanzate: la crescita economica. Senza nuove politiche di sviluppo e rilancio occupazionale, in particolare dei giovani, verrebbe a mancare la base della ricostruzione materiale e morale del Paese. Ha ragione Bonanni, quando afferma che lo sviluppo non si fa per decreto o con qualche semplice dichiarazione di intenti o con soldi pubblici che non ci sono. La permanenza di questo immobilismo cristallizza in negativo ogni scenario. Oggi è opinione comune che i drivers dello sviluppo di questo secolo siano l'energia e l'ambiente ed è proprio l'energia (in particolare quella elettrica) che può dare una "scossa" all'economia italiana; perché una nuova politica energetica/ambientale può incidere positivamente sul PIL e, quindi, sul potere di acquisto delle famiglie e sulla capacità competitiva delle Imprese e del Paese. E sono sempre più gli economisti e gli osservatori che intravedono nella "trasformazione verde" dell'economia una strategia fondamentale (la cosiddetta "exit strategy") per superare l'odierna crisi economica, con la creazione di nuovi posti di lavoro e la riqualificazione di alcuni profili professionali che vengono espulsi dal mondo produttivo tradizionale del settore.

La Green Economy, però, non deve essere vissuta come gigantesca opportunità di business, ma quale strumento per far crescere l'economia, locale e nazionale, attraverso un utilizzo delle fonti rinnovabili e dell'efficienza energetica, con tecnologie e prodotti nostrani, realizzati con filiere produttive di supporto. Secondo uno studio della Bocconi, il solo investimento sulle rinnovabili può produrre benefici economici calcolati, al 2020, in circa 48 miliardi di euro, mentre a circa 15 miliardi di euro e 1 milione di nuovi posti di lavoro ammonterebbero, secondo Confindustria, i benefici economici di una politica di sviluppo dell'efficienza energetica.

Per conseguire questi obiettivi è necessario riprogrammare la politica energetica italiana: rivedendo la legislazione concorrente Stato/Regioni; dando certezze autorizzative e di sostegno (compresa l'efficienza energetica); sostenendo ricerca e innovazione industriale; rilanciando gli investimenti infrastrutturali; favorendo l'accesso delle Imprese italiane ai mercati internazionali; sviluppando collaborazioni più intense tra aziende, università e sistema finanziario; assistendo le imprese nei progetti

di internazionalizzazione e negli start up; ottimizzando il sistema incentivante; creando modelli di aggregazione e cooperazione tra piccole e medie imprese del settore elettro-energetico.

Le riflessioni sulla Green Economy (e sul suo ruolo cardine di una nuova politica energetica) incrociano, inevitabilmente, il tema del mix nazionale. Quando parliamo di mix energetico dobbiamo avere chiari alcuni requisiti fondamentali di un sistema energetico affidabile: la facilità di accesso, l'economicità e la continuità degli approvvigionamenti; la sicurezza strategica; l'efficienza di utilizzo; il rispetto dell'ambiente. Purtroppo, una valutazione razionale non ha permeato la classe politica italiana che, soggiogata da una emotività di massa, ha trasformato il referendum sul nucleare in una vera e propria metafora della nostra congenita incapacità di fare sistema.

Come FLAEI abbiamo sempre creduto che fosse necessario rilanciare la fonte nucleare, basata sulla sicurezza e sulla modernizzazione tecnologica, ma non è stato possibile discuterne serenamente. Oggi facciamo i conti con una scelta popolare, deviata da una informazione tendenziosa e dall'emotività del terremoto di Fukushima, che ha colpito alla radice ogni sforzo per sviluppare una politica in grado di razionalizzare il mix energetico nostrano, che, ancora a lungo, rimarrà vincolato all'uso di combustibili fossili. E' evidente che il nostro Paese dipenderà pesantemente, per il suo approvvigionamento energetico, dalle importazioni di fonti primarie (peraltro da Paesi a instabilità politica) e ciò determina condizioni di profonda vulnerabilità del sistema elettrico nazionale. Di fronte a questo quadro fosco, si rende assolutamente necessario: pianificare investimenti per insediamenti produttivi elettrici ad alta efficienza, come quelli a carbone pulito in itinere; dotarsi di impianti di rigassificazione che permettano di non essere esposti alle turbolenze geopolitiche mondiali; investire su fonti rinnovabili; incrementare la ricerca per vere fonti alternative (che oggi ancora non ci sono).

In questa delicata situazione non possiamo soprassedere sull'importanza dei servizi pubblici locali, visto che si vogliono privatizzare, per il ruolo che essi ricoprono rispetto ai cittadini e per quanto incidono sul profilo dell'economia nazionale e del sistema produttivo. Uno studio realizzato da Mediobanca per la Fondazione Civicum sui bilanci delle società controllate dai maggiori comuni italiani ha evidenziato che il comparto elettrico rappresenta, rispetto agli altri servizi, non solo il business più redditizio ma anche una decisiva fonte di compensazione, e quindi di redditività, rispetto alle perdite realizzate negli altri comparti. Detto studio evidenzia anche alcuni nodi fondamentali: il comparto elettrico, nell'ambito dei servizi pubblici locali, ha la massima concentrazione sulle performance economico-finanziarie (tutte positive) e sulla remunerazione degli azionisti, ma ha scarsa attenzione (oltre che assenza di politiche di indirizzo e controllo) per gli aspetti industriali, gli investimenti e la qualità (sempre più scadente) del servizio offerto. Se davvero si deve privatizzare anche il servizio elettrico (un servizio universale), bisogna procedere con processi e azioni di condivisione delle strategie e degli indirizzi, introducendo meccanismi rigidi di controllo pubblico e nuove forme di partecipazione di lavoratori e cittadini/consumatori.

Nel comparto si è già assistito a una estesa trasformazione delle aziende di servizio in S.p.A. e ad un processo spinto di liberalizzazione, con le grandi compagnie straniere che hanno iniziato a investire nel settore, in un Paese dove la debolezza del sistema elettrico e la scarsa disponibilità economica vedono le aziende italiane, comprese le ex municipalizzate, alla mercé di chiunque abbia capitale per sopraffarle (da ultimo EDF rispetto ad A2A per Edison).

Al fine di ottenere risultati ambiziosi, peraltro, è necessario lavorare in profondità, per creare una nuova coscienza collettiva, orientata ai comportamenti e alle scelte quotidiane delle persone. La crisi sta amplificando dimensioni e caratteristiche del problema energetico, in particolare per quanto riguarda i costi dell'energia e la sicurezza degli approvvigionamenti. FLAEI e Cisl hanno elaborato un documento comune, inviato da Raffaele Bonanni al Governo, ribadendo, prioritariamente, la necessità di dare vita a una Cabina di regia/Osservatorio.

Perciò, come FLAEI vogliamo lanciare alcune proposte che possono rappresentare una chiave di volta nella revisione della strategia energetica italiana: innanzitutto con un intervento forte sull'efficienza energetica che, a regime, può determinare risparmi pari a circa il 30%. A tal riguardo, proponiamo di utilizzare in formazione ad un uso razionale dell'energia, le quote delle penali, inflitte dall'Autorità per l'energia alle aziende distributrici che non rispettano i parametri di qualità del servizio erogato; nonché l'applicazione di un'aliquota Iva al 4% per materiali funzionali a politiche e obiettivi di risparmio energetico e di messa in sicurezza di impianti elettrici. Riteniamo, inoltre, fondamentale promuovere e sviluppare un macrointervento sulle Reti, sia per realizzare la generazione distribuita che per sviluppare le smart grid e le smart city, ovvero un sistema ottimizzato per la distribuzione di energia elettrica che eviti sprechi, con eventuali surplus di energia da ridistribuire in modo dinamico e in tempo reale.

La futura strategia energetica deve trovare uno sbocco adeguato nel sistema tariffario, rispetto al quale andrebbe prevista una revisione, senza oneri aggiuntivi per i cittadini/consumatori, con linearità e trasparenza: requisiti fondamentali, a tutti i livelli, per ricostruire un clima di credibilità e fiducia nei confronti degli organi preposti all'assunzione di decisioni in un settore che movimenta una massa ingente di risorse finanziarie. Ma nella focalizzazione sugli interventi possibili e necessari per l'ammodernamento del Sistema elettrico ed energetico nazionale, non bisogna mai smarrire la dimensione sovranazionale, perché ciò comporterebbe un atteggiamento miope e provinciale, deleterio sia sul versante dell'approccio settoriale che su quella della nostra capacità di rappresentanza.

Gli Stati europei sono interdipendenti tra loro, sia dal punto di vista energetico che da quello ambientale: le decisioni sulle politiche industriali dell'energia di un Paese incidono e condizionano il profilo del mercato energetico di tutti gli altri. Va, quindi, definita una strategia comune europea, fondata sull'uso di tecnologie avanzate ed innovative, che raccordi le politiche energetiche, economiche ed ambientali dei singoli Stati e ne utilizzi al meglio le peculiarità. A tal fine la FLAEI ritiene necessario che il Governo italiano si faccia promotore in ambito comunitario della costituzione di un organismo (autorità) cui venga affidato il compito di coordinare e armonizzare le politiche energetiche, conciliando le esigenze delle aziende con l'esercizio di un servizio pubblico universale.

In tale prospettiva, oltre ad una decisa azione di Governo, occorre anche una concertazione tra le imprese del settore e le organizzazioni sindacali. Le principali aziende elettriche, a partire dall'Enel, si sono incamminate da tempo in percorsi di efficientamento e di internazionalizzazione, di cui un aspetto rilevante è il ridimensionamento degli organici in Italia. Si tratta di scelte che hanno impattato pesantemente sulla forza lavoro e, di riflesso, sulla FLAEI, con un trend caratterizzato da un'automatica riduzione del numero di iscritti che restringono pure la base finanziaria dell'organizzazione e, quindi, la sua possibilità di impostare politiche efficaci. La nostra visione concertativa del rapporto con le aziende del settore elettrico fa riferimento a tre punti cardini: partecipazione, bilateralità e responsabilità sociale. Il settore elettrico, al punto in cui è, per potersi rilanciare, ha bisogno di sviluppare investimenti e occupazione; ma ha la necessità, anche, di un modello di Relazioni industriali partecipativo e bilaterale per affrontare, su un versante più sociale e solidale, il "mercatismo dell'energia" che si è imposto dalla liberalizzazione in poi.

3. La chiave di volta di una strategia della Rappresentanza sindacale nel Settore elettrico

La nostra idea è quella di rafforzare la rappresentanza dei lavoratori, la loro capacità di incidere nelle scelte, la volontà di costruire un modello di impresa legato alla frontiera evoluta del capitalismo associativo (A.Di.G.E. ne è l'esempio concreto). In tale quadro la partecipazione costituisce una sfida di grande levatura culturale (e sociale, per la FLAEI) che dobbiamo assolutamente realizzare, in quanto attiene alla centralità dei lavoratori nella vita e nelle decisioni delle imprese. Abbiamo in mente una partecipazione articolata su tre profili: strategico, che si può attuare con la presenza di rappresentanti dei lavoratori nei Consigli di amministrazione, nei Collegi sindacali, negli organi di sorveglianza e di indirizzo delle Imprese; produttivo, per migliorare la remunerazione grazie alla produttività aziendale, anche attraverso forme di salario azionario e di utili, dividendi, ecc; azionario al capitale d'impresa, anche per costituire quella massa critica necessaria per incidere nelle decisioni strategiche.

La questione energetica/ambientale sarà il nodo strategico di ogni sviluppo futuro e, per affrontarla con un approccio vincente, è opportuno riprendere una riflessione, capace di coniugare le peculiarità settoriali con gli interessi del Paese, delle imprese, dei cittadini, dei consumatori, dei lavoratori che rappresentiamo e della stessa Cisl. Se la FLAEI vuole intercettare il cambiamento e renderlo pervasivo deve spingere nella direzione indicata negli ultimi congressi e cioè: allargare l'ambito della rappresentanza alle energie rinnovabili, alla termovalorizzazione, alle imprese in appalto che svolgono lavori elettrici; contribuire ad una rappresentanza unica della Cisl per tutta l'area dell'energia. Questo approccio riguarda una rinnovata identità della FLAEI e la nostra capacità di interagire, al centro e in periferia, con la Cisl e con le altre federazioni che con noi sono presenti nelle medesime aziende o settori limitrofi, sviluppando percorsi comuni, individuando sedi condivise di confronto, mettendo in pratica azioni congiunte, in modo che, nel tempo, si possa pervenire anche ad un contratto unico dell'energia.

Come si è dimostrato per il passato, le ricette o gli schemi calati dall'alto non funzionano: occorre una costruzione partecipata e consapevole, a tutti i livelli e in ogni realtà produttiva, che non può non derivare dal contributo creativo di tutti. Si tratta di un modo propositivo e proattivo di affrontare la

questione, valutando le opportunità e la strategicità di un simile progetto anche per la stessa Confederazione. Indipendentemente dalla costruzione di un nuovo modello di rappresentanza Cisl del mondo dell'energia, la FLAEI deve continuare ad elaborare strategie, analisi e proposte alte, accompagnate da un approccio culturale e valoriale profondo. Inoltre, la FLAEI deve mettere all'ordine del giorno un rilancio organizzativo per avere una rappresentatività significativa, che è condizione essenziale della vivibilità di una federazione strategica nel panorama sindacale. Il rafforzamento della rappresentanza è, anche, direttamente connesso alla capacità di disporre di risorse adeguate e strumenti all'altezza. Se la FLAEI avrà, in futuro, una dimensione organizzativa ed economica adeguata se ne avvarrà la confederazione, ma, soprattutto, la federazione e tutti i responsabili e, conseguentemente, si potrà mantenere una stretta connessione con le esigenze di crescita e di miglioramento delle condizioni di tutela e di vita dei lavoratori.

Per traguardare una visione futura in tal senso e le nuove opportunità che si possono generare, dobbiamo attrezzarci, rispondendo in modo corale e armonico alle nuove impegnative sfide, pianificando ogni azione, singola e collettiva, in una logica di unitarietà del progetto, utilizzando l'enorme strumentazione in dotazione. Occorre un sistema complessivo capace di ottimizzare il ritorno politico e organizzativo di ogni iniziativa della FLAEI, senza trascurare l'aspetto economico, sempre nella misura in cui esso non rappresenti un ostacolo, ma anzi un elemento che agevoli la missione della federazione. La disarticolazione degli equilibri chiama in causa tutti noi, perché è l'intero sistema di relazioni, di abitudini e di modelli consolidati a segnare il passo. Siamo stati, per lungo tempo, un sindacato aziendale di un'Impresa monopolista con un ruolo di negoziazione dei diritti e di allargamento degli spazi contrattuali. L'illusione di una fase transitoria che, alla fine, ci avrebbe restituito il vecchio ruolo è il segno più evidente di un deficit di consapevolezza. Il sistema organizzativo e societario delle Imprese con cui ci confrontiamo è sottoposto a un continuo cambiamento: sono saltati perimetri territoriali, dimensioni nazionali, meccanismi societari, sistemi, procedure.

Le aziende attuali, diventate S.p.A., hanno un profilo complesso: non siamo più all'antitesi datore di lavoro – dipendenti; siamo di fronte a manager agguerriti che si misurano col mercato comprimendo tutti i costi compresi quelli del lavoro. Riflettiamo insieme su un dato di fatto vissuto dalla liberalizzazione in poi: le imprese del settore (a partire dall'Enel) non hanno quasi mai onorato gli impegni assunti. C'è, poi, un terzo soggetto di cui bisogna tenere conto: la platea dei consumatori che fruiscono del servizio elettrico non sempre adeguato, pagano bollette salate e non sono parte attiva delle decisioni. Ma c'è, soprattutto, un'esigenza di rilancio della competitività del Paese, tenendo conto: della sostenibilità ambientale e sociale, da conseguire con un nuovo senso collettivo di responsabilità; di un sentimento etico del lavoro, all'interno del quale convivano indissolubilmente diritti e doveri; richieste e concessioni, capaci di dare forma a un dare-avere culturalmente alto e socialmente responsabile.

Di fronte a questa "rivoluzione permanente", il rischio che corre il sindacato, e per quanto ci riguarda la FLAEI, se non si attrezza culturalmente, è quello dell'inerzia, della tendenza a guardare indietro, a pensare in termini di autosufficienza. Abbiamo la necessità, invece, di diventare sindacato della responsabilità per conciliare diritti e doveri. Per poterlo fare è necessario che la FLAEI attivi un adeguamento organizzativo flessibile, in funzione dell'evoluzione dei processi aziendali e territoriali. La flessibilità organizzativa appare utile in molteplici direzioni: stimolare la capacità di reazione e di risposta della federazione nel suo complesso; per ottimizzare le risorse; fronteggiare con successo i cambi di scenario, determinati dal difficile contesto che viviamo; essere attrezzati a contrastare le pesanti scelte delle aziende del settore.

Per fare questo salto di qualità della rappresentanza serve un salto di qualità anche nella nostra cultura. Il sindacato che intende traguardare il futuro deve agire in più direzioni: incidendo nella quotidianità lavorativa; scardinando l'inerzia dei lavoratori; imponendo azioni migliorative; alimentando capacità negoziali diffuse; incalzando il management delle imprese nel duro ma fecondo terreno della negoziazione; stimolando il confronto; lavorando per affermare meritocrazia e competitività. Nel complesso scenario disegnato, la FLAEI deve avere la capacità di trasformare gli evidenti squilibri sociali in coraggiose prese di posizione con nuove strategie, programmi pervasivi per le sue attività formative e pronunciamenti politici quotidiani verso partiti e istituzioni. Come possiamo affrontare questa nuova fase senza cambiare pelle, senza rimetterci in discussione, senza gettare il cuore oltre l'ostacolo? In più di una circostanza abbiamo ragionato di rafforzamento contrattuale, di azione sindacale, di nuovo modello relazionale. È arrivato il momento di andare oltre,

coniugando lo spirito della FLAEI con una grande voglia e capacità di lavorare su noi stessi: per migliorare, per essere più performanti, più rappresentativi e, consentitemelo, più reattivi.

Dobbiamo essere in grado di affrontare le trasformazioni del lavoro con modalità nuove e diverse. Bisogna mettere in campo un'azione strategica e decisa per rilanciare il ruolo di un Sindacato riformista, esigente e determinato. Un sindacato come la FLAEI, che per essere al passo coi tempi, deve avere responsabili in grado di svolgere il proprio ruolo quali agenti sociali capaci di suscitare consenso tra i lavoratori. Non vi è una unica via per intraprendere questo itinerario urgente e forte che dobbiamo percorrere, come ci direbbe quel grande Maestro di scienza e di anime che è stato l'indimenticabile professor Vincenzo Saba: "non esistono dogmi nel modo di avanzare del sindacato lungo la strada della difesa e promozione dei lavoratori; esistono tante vie quante ne sono suggerite dalle concrete situazioni storiche da affrontare, a patto che il timone dell'azione sindacale sia retto da studio continuo, formazione permanente, rettitudine morale e umanesimo di valori". A tal riguardo, come Segreteria nazionale, abbiamo deciso di realizzare un accompagnamento formativo, senza precedenti, di tutti i Quadri sindacali per poterli professionalizzare al meglio, attraverso percorsi formativi che diano concretezza alla crescita personale e, al contempo, arricchiscano la militanza e l'impegno sindacale. Una sorta di sistema composto da formazione specifica sui settori produttivi, sui meccanismi della contrattazione, sulle tecniche di comunicazione efficace, sui processi di ottimizzazione dei servizi offerti ai lavoratori; dai saperi dei sindacalisti, vivificati e rafforzati dalle esperienze, dalle conoscenze, dall'essere "dentro" i problemi e saperne interpretare le soluzioni.

Abbiamo avviato, da tempo, un cammino di ricerca e di approccio nuovo, sensibili al bisogno di una relazione viva tra "le radici e le ali", tra la nostra capacità di assumere per intero il senso di un lungo percorso fatto e il bisogno imprescindibile di una proiezione nel futuro. Dobbiamo ora impegnarci per fare di noi stessi (centro e periferia) una forza d'urto unica, capace di invertire la tendenza negativa delle aziende elettriche; c'è bisogno di migliorare la nostra capacità di rappresentanza e il rapporto coi lavoratori, rafforzando la nostra forza associativa grazie al rilevante lavoro che sviluppiamo per dar voce alle lavoratrici e ai lavoratori.

ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL DEL 28 GIUGNO 2011 SULLE REGOLE IN MATERIA DI RAPPRESENTATIVITÀ DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI;

Le parti

premesso che

- è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;
- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite

1. un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;
2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;
4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;
5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui

all’articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell’impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L’intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l’esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all’interno dell’azienda e non per i singoli lavoratori;
7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell’azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d’intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell’impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l’organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l’efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;
8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all’andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

Martedì 28 giugno 2011

CGIL – CISL - UIL
CONFINDUSTRIA

NUOVO PROTOCOLLO RELAZIONI INDUSTRIALI IN ENEL . UN ACCORDO MODELLO, VOLUTO FORTEMENTE DALLA FLAEI CISL, CHE ESALTA LA PARTECIPAZIONE

Sotto la luce del dialogo sociale - di Carlo De Masi Segretario generale Flaei-Cisl - Da Conquiste del Lavoro del 27 luglio 2012

Al via un sistema relazionale partecipato e bilaterale, *in controtendenza rispetto alla politica eminentemente finanziaria, delle imprese elettriche italiane, dalla liberalizzazione in poi. Azienda e sindacati, attraverso il confronto e la concertazione, si propongono così di sviluppare un'azione comune intesa a gestire la complessità del mercato dell'energia.*

Dopo quasi 10 anni dalla sottoscrizione dell'ultimo Protocollo di Relazioni Industriali con l'Enel, su questo importante tema è stato finalmente fatto un significativo passo in avanti con la più grande Azienda elettrica italiana che, nel frattempo, ha assunto una dimensione internazionale.

Il 17 luglio u.s., infatti, è stato sottoscritto, alla presenza di tutti i Segretari Regionali di Filctem, Flaei e Uilcem, il nuovo Protocollo di Relazioni Industriali nazionali per il Gruppo Enel: una intesa che, basandosi sulle linee guida dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, introduce importanti elementi di novità sul versante dei rapporti bilaterali tra le Parti, sulle modalità di interlocuzione, al centro e in periferia, e nella valorizzazione della contrattazione aziendale, che si propone come uno strumento maggiormente idoneo ad affrontare i mutati contesti aziendali di mercato e della necessità di dare risposte adeguate ai bisogni dei Lavoratori.

Il nuovo Protocollo si caratterizza per una maggiore snellezza e tempestività sui temi più strettamente contrattuali e sindacali e per alcuni aspetti innovativi che, partendo dall'analisi della situazione di crisi che investe il Paese e il mondo intero, riconoscono la valenza di un sistema relazionale partecipato e bilaterale, andando in controtendenza rispetto alla politica eminentemente finanziaria, delle imprese elettriche italiane, dalla liberalizzazione in poi.

Attraverso questo strumento, le Federazioni di Categoria e l'Enel intendono dare nuovo impulso ai temi del dialogo sociale e del confronto per sviluppare, attraverso la concertazione, una azione comune intesa a gestire la complessità del mercato dell'energia e le situazioni di opportunità/criticità che potranno determinarsi.

Particolare importanza è riconosciuta alla informazione preventiva, per consentire alle Parti di elaborare le strategie comuni più idonee ad accompagnare i processi evolutivi e le modifiche di contesto in un Settore strategico quale quello Elettrico.

Bilateralità e Partecipazione, che fanno parte del codice genetico della Cisl e della Flaei, rappresentano elementi fondamentali per una gestione moderna delle Relazioni industriali, superando la logica del conflitto (anche se questo è sempre stato gestito con responsabilità e parsimonia da parte delle OO.SS. del Settore elettrico) e proponendosi di realizzare un migliore equilibrio tra strategie, obiettivi aziendali e aspettative dei Dipendenti e degli Utenti / Clienti. Al fine di costruire un modello innovativo, caratterizzato da una visione di sintesi sugli aspetti strategici della vita dell'Impresa e delle Relazioni industriali, è stata costituita una Cabina di Regia della quale fanno parte i tre Segretari Generali di Filctem, Flaei e Uilcem e il Responsabile delle Relazioni industriali del Gruppo Enel, a cui viene affidato il compito di monitorare l'andamento dell'Enel e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro. Nel corso della prima riunione di questo Organismo, insediatosi immediatamente a valle della sottoscrizione dell'Accordo, sono state evidenziate le priorità da affrontare:

- rapida attuazione degli strumenti necessari a garantire l'operatività del Protocollo;
- definizione di meccanismi concreti di esigibilità delle intese; applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale (anche in considerazione dell'esperienza pregressa, che vede la periferia in ritardo nell'attuazione degli strumenti di partecipazione); situazione della generazione termoelettrica.

Sul versante della bilateralità sono previsti i seguenti Organismi paritetici, con competenze di carattere trasversale, individuati dalle Parti per tutte le realtà del Gruppo operanti in Italia:

- 7 Comitati Bilaterali nazionali (Scenari Economici e Mercato dell'Energia, Formazione e Impiegabilità, Politiche di Sicurezza e Tutela dell'Ambiente di Lavoro, Corporate Social Responsibility (CSR), Welfare Aziendale, Pari Opportunità, Classificazione e Conciliazione);
- Comitati Bilaterali regionali/territoriali, quali possibili articolazioni dei Comitati nazionali indicati (in particolare per la Sicurezza e per la Classificazione/Conciliazione) o quali strutture autonome per affrontare specifiche problematiche locali.

In relazione all'articolazione organizzativa e territoriale delle Società/Divisioni di Enel, sono previsti due livelli di interlocuzione:

- il livello Nazionale, con il compito di unificare gli accordi a livello centrale,
- il livello Territoriale, cui è demandata la gestione della contrattazione.

In entrambi, anche per sviluppare massima condivisione e inclusione, sono stati previsti momenti di coinvolgimento delle RSU/Rappresentanti sindacali dei diversi posti di lavoro.
In considerazione della dimensione mondiale raggiunta da Enel (presente in 43 Paesi, in 23 dei quali c'è una consistenza importante di Lavoratori italiani), è stato assunto dalle Parti l'impegno a realizzare, entro fine anno, un Protocollo internazionale con le stesse caratteristiche di quello appena sottoscritto per l'Italia. Elemento fondamentale nella prospettiva della evoluzione di un sistema di Relazioni industriali di tipo partecipativo da nazionale ad internazionale.
Così come è stata affermata la volontà di affrontare il problema della concreta applicazione in Azienda, anche alla luce delle indicazioni contenute nella Legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012), in materia di "democrazia economica" e di "partecipazione".
Questo importante accordo, voluto fortemente dalla Flaei, disegna un modello più innovativo rispetto al passato e lascia presagire un cambiamento di rotta nelle politiche gestionali sin qui adottate dall'Azienda, caratterizzate spesso dall'unilateralità, gettando le basi affinché l'attenzione dell'l'Enel, che eroga un servizio essenziale, sia orientata alla qualità del servizio ai Cittadini (quale fattore fondamentale allo sviluppo dell'Azienda) e ad una maggiore considerazione dei Lavoratori e del ruolo che essi svolgono.
I Lavoratori non debbono ulteriormente essere subordinati agli interessi finanziari e alla prevalente remunerazione del capitale economico: garanzia in tal senso sarà rappresentata dal monitoraggio consapevole, controllato e comune che le Parti porranno in essere.
Flaei-Cisl consapevole, controllato e comune che le Parti porranno in essere.

PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI ENEL

Nel pomeriggio del 17 luglio, in un incontro che, oltre le Segreterie Nazionali, ha visto coinvolti anche i Responsabili regionali delle tre Federazioni di categoria, è stato sottoscritto il nuovo Protocollo di Relazioni Industriali nazionali per il Gruppo ENEL che sostituisce quello in vigore dal 1 dicembre del 2003.
A questo fondamentale Accordo, che regolerà i futuri rapporti tra Azienda e Organizzazioni sindacali/RSU, si è pervenuti dopo un negoziato, avviato nello scorso mese di maggio, che ha registrato intensi momenti di confronto per la valenza degli argomenti trattati.
Rispetto al modello relazionale consolidato, il nuovo Sistema compie decisi passi in avanti in termini di adeguamento al mutato contesto sia Aziendale (multinazionale), sia di mercato, attraverso:

- un deciso avanzamento sulla Partecipazione del Sindacato rispetto agli indirizzi industriali, istituendo uno Cabina di regia delle Relazioni Industriali rispetto ai processi strategici aziendali;
- il rafforzamento dei momenti di confronto preventivo rispetto alle decisioni aziendali, con particolare riferimento alle riorganizzazioni/ristrutturazioni;
- l'attuazione della Bilateralità attraverso l'istituzione di specifici Comitati su: Scenari economici e di mercato, Formazione e Impiegabilità, Sicurezza e tutela dell'Ambiente di lavoro, Responsabilità Sociale d'Impresa, Welfare aziendale, Pari opportunità, Classificazione e Conciliazione. A livello regionale saranno istituti analoghi Comitati su Sicurezza e Classificazione; inoltre, a livello regionale/territoriale, potrà essere articolato anche il Comitato sugli scenari economici per eventuali problematiche/situazioni locali;
- il maggiore coinvolgimento delle RSU anche mediante la costituzione dei coordinamenti.

L'Intesa, peraltro, assume un profilo ancor più rilevante rispetto alla complessa situazione di crisi che attraversa il Settore, ponendo come principale obiettivo quello di rendere le relazioni Industriali e

Sindacali come un fattore decisivo per superare le difficoltà con particolare riferimento ai possibili riflessi negativi sui Lavoratori.
Dopo la firma del Protocollo, si è insediata la prima riunione della sopramenzionata “Cabina di Regia” nella quale è stata sviluppata una prima analisi sulle principali questioni problematiche, a partire dalla crisi della Generazione elettrica italiana e della mancata ripresa economica che si manifesta con il perdurare del calo dei consumi e delle vendite sul mercato italiano ed europeo.
Inoltre, la dimensione multinazionale dell’Enel impone la definizione di un modello quanto più coerente a livello internazionale e, di conseguenza, la necessità da una parte di definire un Protocollo di Relazioni industriali internazionali e, dall’altra, di sviluppare un modello organizzativo razionalizzato valido per tutti i Paesi (One Company) sul quale abbiamo chiesto di sviluppare quanto prima il confronto sindacale.
La situazione, a parere dell'Enel pertanto, impone una grande attenzione ai costi per evitare riflessi negativi sull’occupazione e sul necessario turn-over, nonché l’adozione di strumenti atti a governare preventivamente, e in modo non traumatico, le eventuali criticità.
Alla luce di quanto sopra, secondo l’Enel, il Protocollo sottoscritto potrà, se tempestivamente e compiutamente attivato in tutte le sue potenzialità, contribuire concretamente ad individuare in modo condiviso soluzioni opportune, a partire dalla reimpiegabilità del personale – a prescindere dalla sua collocazione societaria – che dovesse trovarsi in una condizione di esubero.
Come Segreterie Nazionali abbiamo dichiarato la disponibilità al confronto sindacale ed all’attivazione delle Sedi bilaterali competenti ma, sul piano “politico” abbiamo richiesto di completare il confronto sul piano industriale del Gruppo coinvolgendo l'Amministratore Delegato,in una logica di massima salvaguardia dell’occupazione diretta ed anche indotta.
Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uilcem-Uil
(A.Morselli) (C. De Masi) (C. Barbagallo)
Allegato: Protocollo Relazioni Industriali ENEL

°°*°

Modello Relazioni Industriali Italia

Roma, 17 luglio 2012

Modello Relazioni Industriali Italia

Roma, 17 luglio 2012

TRA

Enel S.p.A., rappresentata da: Cioffi, Gorga, Crivelli, Cofacci, Vaselli, Contino, Guli', Capitani, Marino, Caliendo, De Santis

e

La FILCTEM rappresentata da: Morselli, Berni, Sorrentino
La FLAEI rappresentata da: De Masi, Arca, Meazzi, Losetti, Mancuso, Testa
La UILCEM rappresentata da: Barbagallo, Pirani, Martelli, De Giorgi

Premesso che

- Lo scenario economico internazionale, in particolare quello europeo, è stato ed è caratterizzato da una persistente incertezza economica e finanziaria e da una perdurante fase di stagnazione della domanda energetica con prospettive di lenta ripresa nel medio periodo. In questo contesto si evidenziano apprezzabili differenze dei principali fattori di sviluppo socio-economico tra i Paesi con mercati maturi ed i Paesi delle cosiddette economie emergenti.
- Nei Paesi europei con alti tassi di industrializzazione e bassi livelli di crescita quali Italia e Spagna, la domanda di energia continua ad essere relativamente bassa anche in prospettiva. Ciò determina, in concomitanza con le problematiche legate alla sicurezza delle forniture di energia primaria, la generale presenza di sovraccapacità produttiva e con la fluttuazione dei costi dei combustibili, un consistente aumento della pressione competitiva.
- I livelli di sviluppo dei Paesi con economie emergenti in cui il Gruppo è presente risultano apprezzabili anche nel medio-lungo periodo e mostrano un trend in crescita dei livelli quali-quantitativi di produzione, distribuzione e servizi di energia finalizzati a consentire lo sviluppo socio economico. Nell'ambito di questo quadro di riferimento il Gruppo Enel, che rappresenta una delle realtà più importanti del settore energetico a livello internazionale con circa *76.000* dipendenti presenti in 23 Paesi, di cui circa 36.000 in Italia ha da tempo intrapreso un percorso di trasformazione in "One Company". In questa prospettiva esso continua a lavorare per valorizzare i tratti distintivi delle culture in cui è presente; standardizzare e omogeneizzare sistemi e processi a livello globale; valorizzare le situazioni di mercato dei Paesi ad economia emergente in cui è presente; mantenere la leadership nei mercati tradizionali; promuovere una cultura partecipativa del lavoro improntata al rispetto dei diritti umani, della sicurezza ed alla valorizzazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.
- In particolare in Italia risulta importante in tempi brevi attuare un programma di efficientamento e revisione dei processi; migliorare l'operatività delle funzioni aziendali; ridurre i costi di funzionamento; fornire un supporto sempre più rapido ed efficiente alle attività operative; dotare il business della sempre più necessaria flessibilità gestionale, nel rispetto degli accordi vigenti.
- A questo fine e con l'obiettivo di migliorare i principali fattori di produttività e competitività, il livello ed il clima di Relazioni Industriali presenti nei vari paesi rappresentano una solida base per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Considerato che

- In Italia, Enel e le Organizzazioni Sindacali Nazionali del Settore Elettrico intendono ribadire l'importanza del dialogo e di un clima costruttivo di relazioni sindacali partecipative finalizzate a fronteggiare la crisi del mercato e il relativo inasprimento della competitività;
- la situazione di mercato necessita dell'individuazione di modalità efficaci di "regia" del modello relazionale, attraverso regole chiare, condivise e di immediata praticabilità che, in un clima di reciproca affidabilità, possano sviluppare un dialogo costruttivo e facilitare il raggiungimento di intese finalizzate alla realizzazione della strategia aziendale, riconoscendo e valorizzando il fattore lavoro;
- è essenziale definire un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi ed ai contenuti della contrattazione collettiva, che rappresenta un "valore" nei termini indicati dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 ma anche sull'affidabilità, l'esigibilità ed il rispetto delle regole stabilite dalle Parti;

- è interesse comune delle Partì la valorizzazione del ruolo delle sedi di bilateralità. complementare alla negoziazione, e della razionalizzazione del rapporto fra livello nazionale e periferico di interlocuzione, in un equilibrio compatibile con le esigenze di flessibilità, snellezza e tempestività richieste dal mutato contesto in cui opera l'Azienda e, in particolare, dalla congiuntura economica nazionale e dalla sua proiezione internazionale, nonché con l'esigenza della condivisione nel governo dei processi, con particolare attenzione aí riflessi sui dipendenti;
- le Parti intendono valorizzare i punti di forza del sistema relazionale Enel - Organizzazioni Sindacali con la definizione di un nuovo Modello di Relazioni Industriali per l'Italia che tenga anche conto delle innovazioni previste dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011. Accordo che vede nella contrattazione collettiva un "volano" importante per raggiungere risultati funzionati alle imprese, ai lavoratori ed allo sviluppo qualificato dell'occupazione, favorendo — produttività, flessibilità e competitività tali da rafforzare il sistema produttivo complessivo;

tutto quanto sopra premesso

Le Parti — Enel ed Organizzazioni sindacali Filctem, Flaei ed Uilcem sottoscrittrici del presente accordo in quanto maggiormente rappresentative nel settore elettrico - definiscono con il presente accordo l'aggiornamento del Protocollo di Relazioni Industriali del 1" dicembre 2003, in termini dì maggiore efficacia ed essenzialità di impianto.

La sintesi concettuale del nuovo Modello relazionale esprime il rinnovato impulso che le Parti intendono dare ai temi del dialogo e del confronto preventivo quali strumenti di concertazione per una comune azione intesa a gestire la complessità del mercato dell'energia e le relative situazioni di opportunità/criticità presenti nei principali processi di funzionamento aziendali.

In un contesto cosi caratterizzato si pongono le condizioni, nel rispetto dei reciproci ruoli e responsabilità, per una linea di condotta aziendale che vada oltre i tradizionali temi della definizione negoziata della "regolamentazione" del rapporto di lavoro e un ruolo prospettico del sindacato anche in termini di verifica sui temi della gestione del rapporto di lavoro in chiave ampia e moderna; ciò con particolare riferimento al monitoraggio delle professionalità presenti in Azienda e all'implementazione del nuovo sistema di Classificazione, in una logica di verifica complessiva del rapporto mansioni/inquadramenti (cfr. III" norma finale di attuazione).

In relazione a quanto espresso in premessa, il nuovo sistema di Relazioni Industriali per l'Italia sì articola negli aspetti di seguito indicati:

- condizioni e finalità del sistema;
- forme dell'interlocuzione sindacale;
- livelli dell'interlocuzione sindacale;
- struttura e modalità operative di funzionamento; bilateralità.

Condizioni e finalità del sistema

1) Tenuto conto della complessità del mercato energetico in Italia e della dimensione internazionale del Gruppo, che persegue obiettivi di business sostenibile assicurando un servizio di pubblica utilità nei vari Paesi in cui è presente, nonché dell'alto grado di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali di categoria e del ruolo che esse rivestono, le Parti confermano il reciproco interesse ad un sistema di Relazioni Industriali/Sindacali articolato sulle forme di interlocuzione di cui ai successivi punti 4 e 5 e finalizzato a favorire un processo continuo di dialogo e di informazione, sia al centro che sul territorio, attraverso una maggiore e consapevole partecipazione dei dipendenti alla vita dell'impresa.

2) I rapporti con le Organizzazioni Sindacali, pur nel reciproco riconoscimento dei ruoli e nel rispetto delle prerogative delle Parti, saranno finalizzati al conseguimento dei seguenti obiettivi:

1. definire normative finalizzate alla realizzazione del migliore equilibrio tra obiettivi aziendali ed aspettative dei dipendenti, in termini di esigibilità degli accordi, chiarezza, semplicità applicativa e funzionalità;
2. prevenire e gestire in modo razionale il conflitto individuale e collettivo, nel rispetto dei rispettivi ruoli e delle esigenze della clientela e della qualità del servizio;
3. ricercare un adeguato livello di consenso nell'implementazione delle strategie aziendali e delle azioni di sviluppo e valorizzazione dei dipendenti, per una più proficua realizzazione delle stesse e secondo tempi e modalità compatibili con la necessaria rapidità dei processi decisionali e con l'efficacia del confronto preventivo.

3) Le Parti intendono perseguire gli obiettivi sopra detti attraverso comportamenti coerenti con il modello innovativo di contrattazione, confronto, consultazione, informazione e partecipazione, nel seguito dettagliatamente descritto, quale efficace strumento — in un'ottica di regole, valori ed obiettivi comuni — per il perseguimento di scelte e priorità sulle diverse tematiche il più possibile condivise.

Forme dell'interlocuzione sindacale

4) In relazione a quanto detto in precedenza, il nuovo sistema di Relazioni Industriali per l'Italia sarà incentrato e si articolerà sulle forme di interlocuzione di seguito descritte e sull'attivazione della bilateralità:

4.1. **Contrattazione**: consiste nella discussione dialettica tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali, finalizzata al raggiungimento di accordi vincolanti che formalizzano il raggiunto equilibrio nella composizione di interessi dell'Azienda e della collettività dei dipendenti. ali accordi esprimono la volontà di entrambe le Parti, ne coinvolgono la piena responsabilità e hanno forza vincolante per le stesse.

4.2. **Confronto**: consiste in uno scambio di informazioni e valutazioni tra le Parti in merito alle strategie aziendali, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione e che comportino rilevanti modifiche sull'organizzazione del lavoro ed abbiano rilevante impatto sulle condizioni di lavoro, sull'occupazione e sui rilevanti processi di insourcing-outsourcing. Il confronto é finalizzato alla ricerca di ogni possibile convergenza, nel rispetto delle esigenze di efficienza, competitività e qualità dei servizi gestiti, fatto salvo l'autonomo potere decisionale dell'Azienda. Esso sarà sviluppato sulla base di una documentazione informativa completa e snella, idonea comunque a consentire alle Organizzazioni Sindacali di poter esprimere la loro autonoma capacità propositiva e dì valutazione. Alla documentazione conclusiva del confronto potranno essere allegate le eventuali osservazioni formulate dalle Organizzazioni Sindacali, prevedendo eventuali momenti di verifica.

4.3. **Consultazione:** consiste nell'acquisizione di pareri o indicazioni dalle Organizzazioni Sindacali su materie di carattere prevalentemente locale o che. comunque, non coinvolgono aspetti di carattere strategico o generale. La consultazione è finalizzata a ricercare possibili convergenze fra le Parti, fermo restando ìi potere decisionale dell'Azienda. La consultazione sarà sviluppata sulla base di una documentazione informativa adeguata e sintetica. Alla documentazione conclusiva della consultazione potranno essere allegate le eventuali osservazioni formulate dalle Organizzazioni Sindacali, prevedendo eventuali momenti di verifica.

4.4. **Informazione:** consiste nella comunicazione e trasmissione di dati in merito a progetti aziendali, da parte dell'Azienda alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, in modo da consentire a queste ultime di prendere conoscenza della questione trattata e dì esaminarla.

5) **Bilateralità:** consiste in un metodo relazionale strutturato attraverso cui le Partì gestiscono istituti e tematiche di comune interesse, definite in fase di contrattazione o indicate dalle Parti, operando congiuntamente nell'ambito di specifici organismi "paritetici",

Livelli dell'interlocuzione sindacale

6) Avuto riguardo all'esigenza di distribuire facoltà di intervento e competenze in maniera equilibrata ed efficace, in relazione all'articolazione organizzativa e territoriale delle Società/Divisioni di Enel, sono previsti due livelli di interlocuzione, nella salvaguardia del principio di non ripetitività della trattazione delle stesse materie a più livelli:

6.1. Livello nazionale

- Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di categoria: la contrattazione aziendale e la definizione dei temi "strategici" delle Relazioni Industriali, quali individuati nei punti 8 e seguenti, da sviluppare nel rispetto delle specifiche forme di interlocuzione sindacale di cui ai precedenti punti 4 e 5.
- RSU: contrattazione aziendale con le modalità previste dal comma 1° dell'art. 6 Ccnl, dalle Norme Finali di Attuazione in calce al presente accordo e secondo le previsioni di legge.

- In considerazione della complessità del Gruppo e, conseguentemente, dell'elevato numero di RSU e relativi componenti, viene costituito un apposito Coordinamento Nazionale delle RSU (articolato per gruppo/società/divisioni) per affrontare le materie dí propria competenza e per affiancare le Segreterie Nazionali nei confronti con l'Azienda. Circa la costituzione di tale organismo. attualmente non presente in Azienda, si rinvia alle "Norme Finali di Attuazione" in calce al presente accordo.

6.2. Livello territoriale

- Segreterie regionali/territoriali delle Organizzazioni sindacali che assicureranno coerente continuità tra centro e periferia. efficace funzionamento della bilateralità e l'interlocuzione nelle forme previste dal punto 4 per quanto previsto dal Ccnl.
- RSU cui è affidata l'interlocuzione rispetto alla singola unità produttiva nel rispetto degli ambiti definiti nello specifico accordo di regolamentazione di tale organismo.

Le Organizzazioni Sindacali e le RSU agiranno secondo le competenze ed i poteri di intervento rispettivamente previsti dalla Legge, dal Contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla Contrattazione aziendale Enel, ivi compreso il presente accordo.

7) Per quanto riguarda l'Azienda, l'interlocuzione sindacale sarà gestita dalla Funzione Personale e Organizzazione che ne ha la responsabilità, sia al centro che in periferia, garantendo tempestività efficacia ed omogeneità dell'interlocuzione stessa.

Per problematiche di carattere non contrattuale/normativo, che attengono alle strategie aziendali (in particolare le ristrutturazioni), può essere previsto l'intervento di Responsabili di linea in relazione alle deleghe conferite per le specifiche problematiche da affrontare e tenuto conto dell'ambito organizzativo interessato.

Struttura e modalità operative di funzionamento
"CABINA DI REGIA" DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

8) Al fine di costruire un modello innovativo, caratterizzato da una visione di sintesi sugli aspetti salienti o "strategici" delle Relazioni Industriali - fondato sul dialogo sociale inteso quale ulteriore strumento di competitività – con il presente accordo viene costituita una "Cabina di regia" che si riunisce di norma ogni tre mesi ed è caratterizzata da modalità snelle di funzionamento. Essa è formata dai tre Segretari Generali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o da loro delegati con responsabilità sul settore elettrico, e dal Responsabile delle Relazioni Industriali e/o suoi delegati, nonché – a seconda delle materie e degli ambiti interessati - dai Responsabili del Personale e delle Relazioni Sindacali delle Divisioni/Società; essa potrà essere di volta in volta integrata da Responsabili/Esperti di area. Nel caso di ristrutturazioni di notevole rilievo che investano in maniera determinante l'organizzazione del lavoro con impatti particolarmente significativi sulle condizioni dì lavoro e sull'occupazione, potranno essere attuate, anche in modo preventivo, forme mirate di partecipazione sindacale, in modo che sia consentito un più incisivo ruolo per la tutela e la valorizzazione delle risorse umane. In questi incontri, dovranno essere salvaguardate la riservatezza dei progetti, delle informazioni e dei dati comunicati ai sensi delle norme contrattuali, civili e penali e in particolare di quelle CONSOB.

9) Le Divisioni/Società interessate effettueranno con le Organizzazioni Sindacali Nazionali il confronto sulle strategie aziendali, con particolare riferimento ai processi di ristrutturazione, nei termini di cui ai punto 4.2. ("confronto") del presente accordo. A valle della fase di confronto nazionale, i progetti di efficientarnento e/o le ristrutturazioni e/o te modifiche di portata generale dell'organizzazione del lavoro saranno consegnati al livello regionale con il coinvolgimento delle OO.SS. Territoriali /RSU per Io svolgimento della consultazione finalizzata all'implementazione dei progetti medesimi e per l'esame dei riflessi sul personale. La discussione sarà sviluppata sulla base di una documentazione adeguata e sintetica ed avrà una durata complessivamente non superiore di norma a due mesi, compresa la fase sul territorio. Per le modifiche organizzative di carattere prevalentemente locale o che non coinvolgono aspetti di carattere strategico o generale, la consultazione sarà effettuata direttamente con le OO. SS territoriali/RSU.

10) Le Parti - agendo in qualità di Fonti Istitutive degli Istituti Sociali - definiscono altresì indirizzi ed orientamenti per l'ottimale gestione degli Istituti Sociali, operando quale cabina di regia in materia del Welfare aziendale, nel rispetto degli Statuti e degli organismi delle Associazioni.

11) Le Parti definiscono altresì opportuni indirizzi per dare impulso alla bilateralità, secondo quanto previsto al precedente punto 5, costituendo nel contempo sede di monitoraggio delle attività degli Organismi preposti alla sua implementazione ("Comitati") e, più in generale, all'andamento delle Relazioni Industriali in Azienda. Segnatamente per quanto concerne la "bilateralità", il monitoraggio riguarderà l'efficacia dei Comitati, intesa sia con riferimento alle attività di studio/promozione di iniziative/elaborazione di proposte e di indirizzi per gli argomenti di competenza, sia in relazione all'effettivo ottenimento di finanziamenti per progetti che presuppongono una concertazione negoziata. Il monitoraggio riguarderà in questo caso la concreta realizzazione dei progetti in rapporto ai finanziamenti ottenuti, anche allo scopo di valutare lo sviluppo delle capacità realizzative/gestionali dei Comitati preposti e le conseguenti possibili prospettive di evoluzione della loro configurazione.

Bilateralità

12) E' intendimento delle Parti sostenere la bilateralità, cosi come definita al precedente punto 5 quale metodo relazionale in grado di valorizzare la partecipazione. A tal fine le Parti intendono promuovere la costituzione paritetica di un sistema articolato e significativo di sedi bilaterali — come di seguito individuate - con competenze di carattere trasversale individuate dalle Parti per tutte le realtà del Gruppo operanti in Italia.

- Comitato Bilaterale Scenari Economici e Mercato dell'Energia
- Comitato Bilaterale sulla Formazione e l'Impiegabilità
- Comitato Bilaterale sulle Politiche di Sicurezza e tutela dell'Ambiente di lavoro
- Comitato Bilaterale Corporate Social Responsibility (CSR) 1 Comitato Bilaterale per il Welfare aziendale
- Comitato Bilaterale Nazionale per le Pari Opportunità
- Comitato Bilaterale Nazionale per la Classificazione e la Conciliazione
- Comitati Bilaterali regionali/territoriali, quali possibili articolazioni dei Comitati nazionali indicati

Il presente accordo stabilisce le Linee Guida per la costituzione, le responsabilità, le finalità, la composizione e le modalità di funzionamento dei Comitati sopra detti.

13) Comitato Bilaterale Scenari Economici e Mercato dell'Energia

Competenze

Comitato Scenari Economici e Mercato dell'Energia, per il quale si confermano le competenze previste per l'Osservatorio sulle Politiche Industriali, Ambientali e Occupazionali dall'accordo del 27 aprile 2009 tra Enel e CGIL CISL UlL /Filctem Flaei Uilicem, effettua analisi e approfondimenti sui seguenti temi:

- scenari economici e mercato dell'energia;
- stato degli investimenti e sviluppo delle attività:
- dimensione europea ed internazionale del settore energetico;
- sicurezza delle fonti di approvvigionamento;
- posizione rispetto alla concorrenza anche con specifici indicatori di produttività, qualità ed efficienza;
- risultati economici;
- evoluzione del Gruppo e del perimetro delle attività;
- analisi degli investimenti e delle iniziative aziendali rivolte all'uso razionale dell'energia, al risparmio energetico ed alla sua promozione, allo sviluppo delle fonti rinnovabili;
- analisi dell'effetto delle politiche e delle azioni ambientali nell'Azienda, sulle economie, sulla competitività e sull'occupazione,

Articolazione territoriale

A seguito delle riunioni del Comitato Scenari Economici e Mercato dell'Energia. potranno essere effettuati a livello regionale/territoriale, su richiesta delle Parti, incontri tra le competenti Federazioni unitamente ad un rappresentante delle rispettive Confederazioni che avranno lo scopo di conseguire ogni possibile consenso e sinergia sui temi di interesse comune. In particolare, tali incontri saranno finalizzati:

- alla formulazione di proposte condivise dalle Parti sociali da sottoporre alle Istituzioni per agevolare la realizzazione dei progetti di sviluppo aziendali;

- alla definizione di accordi di "programmazione negoziata" - di cui ai Regolamenti UE - per l'ottenimento dei finanziamenti istituzionali su progetti dell'Enel e/o delle Organizzazioni Sindacali condivisi fra le Parti.

Composizione

Il Comitato è composto da sei membri di nomina aziendale e da sei membri in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Attività

Il Comitato si riunirà, in via ordinaria, almeno due volte all'anno; la prima, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo, e la seconda, per un aggiornamento, entro il 30 novembre, fatta salva la possibilità delle Parti di richiedere la convocazione del Comitato qualora si renda necessaria, con adeguata motivazione.

14) Comitato Bilaterale sulla Formazione e l'Impiegabilità

Competenze

Il Comitato sulla Formazione e l'Impiegabilità, per il quale si confermano le attribuzioni previste nell'accordo nazionale del 23 dicembre 2009, ha il ruolo di proposta, supporto e valutazione delle attività formative finanziate nel Gruppo in Italia, oltre che di raccordo con il livello interconfederale e di categoria. Tale Comitato formula proposte ed elabora progetti per Io sviluppo "congiunto" di iniziative formative, individuando gli strumenti bilaterali e le modalità più idonee rispetto ai dipendenti del Gruppo e alle varie realtà geografiche ed organizzative.

Il Comitato avrà i seguenti principali compiti:

- analizzare la pianificazione e l'andamento dei progetti di formazione in Italia nonché delle esigenze occupazionali al fine di accrescere le competenze e l'occupabilità dei dipendenti;
- proporre piani e progetti formativi alla luce dei fabbisogni con possibilità di accesso a finanziamenti internazionali, comunitari, regionali e/o fondi interprofessionali;
- individuare nuove tipologie di fabbisogni formativi anche con l'utilizzo o la realizzazione di studi e di ricerche mirate;
- "formazione mirata", cioè finalizzata alla riqualificazione delle competenze/professionalità ed al reimpiego delle risorse per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro interna nell'ambito del Gruppo nei casi di mobilità collettiva infragruppo.

Composizione

il Comitato è composto da sei membri di nomina aziendale e da sei membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Attività

Il Comitato si riunirà di norma ogni tre mesi.

15) Comitato Bilaterale sulle Politiche di Sicurezza e tutela dell'Ambiente di lavoro

Competenze

Comitato costituisce la sede istituzionale, a livello di Gruppo Enel Italia, per le tematiche attinenti alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Comitato coordinerà l'attività degli Organismi Paritetici su Salute e Sicurezza a livello Divisionale ed elaborerà proposte condivise e progetti congiunti ed avrà quali compiti principali;

- analisi della pianificazione dei progetti in materia di Safety, i principali trend infortunistici, l'andamento delle iniziative di prevenzione in Italia;
- elaborazione e raccolta di "buone prassi" ai fini della prevenzione e della proposta di ipotesi di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con le normative finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi ed il miglioramento delle condizioni di lavoro;
- proposte di attività di studio/ricerca tese a valorizzare esperienze in materia, individuando la possibilità di utilizzare finanziamenti internazionali, comunitari o nazionali disponibili;
- promozione di percorsi formativi sulle tematiche inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro da destinare ai dipendenti del Gruppo e delle imprese appaltatrici con particolare riferimento alle figure di responsabili in materia di prevenzione aziendale.

Composizione

Il Comitato è composto da sei membri di nomina aziendale e da sei membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali firmatane del presente accordo. I comitati regionali saranno composti da tre membri di nomina aziendale e tre membri in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Attività

Il Comitato si riunirà di norma ogni tre mesi.

16) Comitato Bilaterale Corporate Social Responsibility (CSR)

Competenze

Nel quadro dei principi e delle modalità attuative del "Protocollo sulla Responsabilità d'Impresa in Enel", firmato il 27 aprile 2009 tra Enel e CGIL CISL UIL/Filctem Flaei Uilcem, il Comitato si riunirà nel mese successivo alla pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità; durante l'incontro saranno oggetto di approfondimento:

- le linee portanti del Bilancio di Sostenibilità Enel, comprensive degli aspetti economico-finanziari e di tutela ambientale;
- il Piano di Sostenibilità, con focus sulle Linee-Guida Comuni per il quinquennio:
- proposte di azioni e programmi di CSR, anche alla luce del Codice Etico, con particolare riguardo alla Sicurezza e Salute dei Lavoratori, Formazione, Pari Opportunità e gestione della diversity, in stretto coordinamento con i rispettivi Comitati;
- evoluzioni della strategia globale del Gruppo in tema ambientale.

Su questi temi, il Comitato formulerà osservazioni e proposte, con la possibilità di scegliere alcune iniziative da sostenere congiuntamente.

17) Comitato Bilaterale per il Welfare aziendale

Competenze

In linea con gli indirizzi e gli orientamenti definiti dalle Parti in qualità di Fonti Istitutive, secondo quanto previsto al precedente punto 10, il Comitato elabora proposte per l'ottimale gestione degli Istituti Fisde, Fopen e Arca, nel rispetto delle norme di legge degli Statuti e degli organismi delle suddette Associazioni, in funzione del loro rafforzamento e sviluppo.

L'Unità People Care si coordinerà con il Comitato per le iniziative a favore del dipendenti del Gruppo.

Composizione

Il Comitato è composto da sei membri di nomina aziendale e da sei membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente accordo.

Attività

Il Comitato si riunirà di norma ogni tre mesi.

18) Comitato Bilaterale Nazionale per le Pari Opportunità

Competenze

Nella consapevolezza dell'importanza del principio fondamentale di pari opportunità* non discriminazione. Enel intende valorizzare la tradizione aziendale di bilateralità sul tema attribuendo al Comitato Nazionale per le Pari Opportunità i principali compiti di seguito descritti:

- analizzare e condividere le iniziative ed i progetti attuati o pianificati nel Gruppo in tema di pari opportunità, non discriminazione e azioni positive a favore del work-life-balance;
- promuovere iniziative di studio e di ricerca sulla situazione del lavoro femminile in Azienda e gli opportuni percorsi formativi, individuando ed utilizzando i vari canali di finanziamento (europei, nazionali, regionali);
- promuovere azioni finalizzate ad individuare iniziative dirette a rimuovere eventuali situazioni di ostacolo soggettivo ed oggettivo dei percorsi professionali per evitare che sia compromessa l'effettività delle pari opportunità, ampliandone l'ambito verso il concetto esteso di Diversity Management.

Composizione

Comitato è composto da sei membri di nomina aziendale e da sei membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali firmatane del presente accordo.

Attività

Il Comitato si riunirà di norma ogni tre mesi.

19) Comitato Nazionale Bilaterale per la Classificazione e per la Conciliazione

Competenze

Al Comitato Nazionale sono affidati lo studio e l'elaborazione di proposte a supporto delle Parti in materia di classificazione, nella cornice di riferimento della contrattazione di settore.

Al suddetto Comitato è altresì affidata la responsabilità della conciliazione in caso di controversie individuali e plurime, nonché l'interpretazione degli accordi sindacali aziendali, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 2 del CCNL per il settore elettrico e dalle disposizioni normative in materia di conciliazione, di cui alla legge 4 novembre 2010 n. 183. La procedura contenente le modalità operative per l'effettuazione della conciliazione delle controversie e/o l'interpretazione degli accordi sarà definita con separato accordo sindacale entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo.

Articolazione territoriale

Per quanto riguarda gli aspetti relativi alla conciliazione in caso dì controversie individuali e plurime, saranno previsti a livello regionale analoghi organismi, quali articolazioni del suddetto Comitato Nazionale, al fine di affrontare specifiche controversie locali.

Composizione

Il Comitato é composto da sei membri di nomina aziendale e da sei membri in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente accordo. Gli organismi a livello regionale saranno composti da tre membri di nomina aziendale e tre membri in rappresentanza delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo.

Attività

Il Comitato si riunirà di norma ogni tre mesi.

Norme finali di attuazione

I) RSU/COORDINAMENTO NAZIONALE RSU

La completa ed integrale applicazione del presente Modello, in particolare per quanto riguarda l'assetto delle RSU, avverrà a valle della stipula dell'apposito accordo per il rinnovo di quelle attuali e sulla scorta delle regole applicative da FILCTEM-FLAEI-UILCE M.

Le Parti convengono di individuare alcune linee-guida che saranno successivamente concretizzare, fermo restando ovviamente ogni approfondimento/determinazione che potrà scaturire nell'ambito dello specifico negoziato sul tema.

In particolare, per quanto riguarda l'ambito delle RSU – fatta eccezione per le Unità di Business della Divisione Generazione e Energy Management — le Parti intendono definire un ambito delle RSU che tenga conto dei livelli di responsabilità attribuiti alle strutture aziendali in materia di interlocuzione sindacale (cfr. punto 6) nonché della complessità e dell'ampiezza delle unità produttive.

Nello stesso negoziato saranno altresì definite le modalità applicative in ambito Enel del verbale di accordo interconfederale del 28/6/2011 e, in questo contesto, la costituzione (ruolo/composizione/modalità di funzionamento) dei Coordinamenti Nazionali e regionali RSU sulla base delle regole applicative da FILCTEM-FLATI-UILCEM.

°°*°

In attesa della stipula del nuovo accordo in tema di RSU, il Modello di Relazioni Industriali delineato con il presente accordo — che per ogni altro aspetto troverà immediata e completa applicazione – sarà gestito con riferimento alle RSU attualmente esistenti ed al relativo assetto.

II) BILATERALITA'

Per disciplinare in maniera uniforme il funzionamento dei Comitati previsti dal punto 12 e seguenti al presente verbale verrà concordato entro un mese dalla sottoscrizione un "Regolamento di funzionamento", redatto secondo linee-guida uniformi, che ciascun Comitato, all'atto dell'insediamento, provvederà ad adattare per tener conto delle proprie esigenze di funzionamento.

AI fine di garantire la migliore funzionalità in tempi brevi dei Comitati bilaterali neo costituiti, i componenti potranno essere destinatari di specifici interventi formativi avvalendosi delle esperienze maturate sia in campo datoriale che sindacale e dei finanziamenti disponibili.

Entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo, le Parti comunicheranno i nominativi del componenti dei suddetti Comitati, sia di parte aziendale che sindacale.

III) MONITORAGGIO PROFESSIONALITA'

Con riferimento al monitoraggio delle professionalità, attualmente effettuato nel contesto degli incontri semestrali di cui al verbale 18 febbraio 1998, la situazione rimane al momento confermata; il tema sarà ripreso alla luce dì quanto emergerà a livello di settore/azienda in attuazione dell'impegno contrattuale circa la definizione del ruolo e delle competenze del Sindacato/RSU nell'ambito della revisione del sistema classificatorio in termini tali di rappresentare più efficacemente il rapporto mansioni/inquadramenti coerente con le trasformazioni e l'evoluzione delle professionalità operanti nelle aziende elettriche.

Dichiarazione a Verbale

1. Circa i temi della "democrazia economica" e della "partecipazione", le Parti, anche tenuto conto delle indicazioni al riguardo contenute nella Legge 28 giugno 2012, n. 92 ('Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita" art. 4, commi 62 - 63), dichiarano la propria disponibilità ad affrontare il problema della concreta applicazione in Azienda, tenuto conto di quanto verrà definito nei previsti decreti legislativi di attuazione.
2. Con riferimento alle richieste avanzate in materia di istituti di carattere sindacale/agibilità sindacali, si conferma la disponibilità ad affrontare la tematica evidenziata entro settembre 2012 nel contesto di una complessiva rivisitazione della materia ivi compresa quella dei trattamenti dei lavoratori impegnati in attività sindacale a tempo pieno
3. Le Parti si impegnano a realizzare secondo la tempistica indicata, e comunque entro settembre 2012, gli adempimenti previsti nel presente accordo in modo che esso trovi sollecitamente compiuta attuazione.

Letto, confermato e sottoscritto

INCENTIVAZIONE COLLETTIVA DELLA PRODUTTIVITÀ / QUALITÀ / COMPETITIVITÀ – LE INTERLOCUZIONI

ENEL - Divisione Infrastrutture e Reti

Unità	Responsabile definizione obiettivi	Obiettivi	Paniere	Interlocuzione sindacale
DTR Unità di sede Zone	Responsabile DTR	Riduzione degli infortuni e miglioramento della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente	• Assenza infortuni elettrici e per caduta dall'alto • Riduzione tasso di frequenza operativo • Rispetto programma visite • Riduzione indice di frequenza operai • Progetto ambientale OPPCB	OO.SS. Regionali /RSU
		Di natura economico patrimoniale presidio degli investimenti	• Presidio dei ricavi • Riduzione del credito • Fattutszionr • Rimanenza di magazzino • Recupero dei superi di poptenza • Contabilizzazione prestazione di terzi • Presidio dei costi e/o degli investimenti	
		Investimenti	• Esecuzione dei controlli in cantiere • Miglioramento del processo e della gestione dei contratti di appalto • Presidio dei progett finanziati • Progetto "Reti intelligenti MT"	
		Attività di manutenzione	• Risoluzione criticità di livello 1 che impattano sulla qualità tecnica • Piano di manutenzione MT e risoluzione criticità su linee MT • miglioramentoefficacia sistemi messa a terra neutro MT • efficienza manutenzione della rete • ricsoluzionwe criticità di livello 1 in Cabina Primaria • Riduzione numero e/o durata delle interruzioni	
		Miglioramento della qualità commerciale	• Qualità del servizio commerciale con miglioramento dell'indice di servizio prestazioni e generali clienti passivi e/o indice qualità allacciamento produttori • Gestione switching	
		Miglioramento della continuità del servizio	• Ampliamento rete MT a neutro compensato "bobine di Petersen" • Installazione DY800 • Riduzione interruzioni accidentali lunghe e brevi • Riduzione numero e/o durata interruzioni • Riduzione del numwero degli scatti • Incremento ddei premi pwefr la qualidftà del servizio • Riduzione delle penali • Miglioramento performance telecontrollo rete • Efficienza sistemi segnalazione guasti	
		Gestione produttori	• Indice qualità allacciamento produttori • % produttori BT presenti in Sigraf	

Unità	Responsabile definizione obiettivi	Obiettivi	Paniere	Interlocuzione sindacale
DTR Unità di sede Zone			• Miglioramento della gestione delle acquisizioni degli impianti di connessione realizzati dai produttori	
		Processo verifiche e misure	• Disponibilità misure MFO e/o produttori • Tasso acquisizione letture produttori in telegestione • Recupero energia • Fatturazione energia ricostruita • Riduzione parco misuratori elettromeccanici su forniture attive • Miglioramento indicatore di qualità nel processo MC2 (meter-to-crash)	
		Data quality	• Allineamento produttori BT in Sigraf con produttori BT in Smile • Lavori sulla rete AT pianificati in Atlante • Processo autorizzativi MT gestiti mediante Ardesia • Consuntivazione delle RDL in Smile	
		Processo gestione materiali e logistica	• Gestione bobine da Piattaforma • Contenimento delle verifiche inventariali • Gestione giacenze di magazzino • Contabilizzazione materiali tramite distinta	
		Progetti e iniziative di eccellenza operativa	Efficienza tecnica del telegestore Miglioramento qualità dell'assegnanzione con ADL Riduzione del cartaceo	
Funzioni Tecniche Centrali	Responsabili delle FTC			RSU
Enel Sole Illuminazione Pubblica	Responsabile della Società			OO.SS. / RSU a livello locale

Divisione GEM

Livello organizzativo 1	Livello organizzativo 2	Livello organizzativo con competenza/responsabilità definizione obiettivi	Ambito territoriale / organizzativo	Interlocuzione sindacale
Area di Business Generazione	Produzione ciclo combinato e turbogas	Unita' Di Business La Casella	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Leri Cavour	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Pietrafitta	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Porto Corsini	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Priolo Gargallo	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Santa Barbara	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Termini Imerese	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
Area di Business Generazione	Produzione Olio Gas	Augusta	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		UB Bari	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		UB Montalto Di Castro	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		UB Piombino	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
			Impianto Livorno	
		UB Porto Tolle	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali

Livello organizzativo 1	Livello organizzativo 2	Livello organizzativo con competenza/responsabilità definizione obiettivi	Ambito territoriale / organizzativo	Interlocuzione sindacale
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
		UB Porto Empedocle	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		UB Rossano	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
			Impianto Mercure	
Area di Business Generazione	Produzione carbone	Unità Di Business Bastardo	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
		Unità Di Business Brindisi	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
		Unità Di Business Fusina	Impianto Fusina Sezione Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Impianto Fusina Sezione Manutenzione	
			Impianto Porto Marghera	
			Unità Movimentazione Combustibili	
		Unità Di Business Genova	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		Unità Di Business La Spezia	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
		Unità Di Business Sulcis	Impianto Sulcis Sezione Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Impianto Sulcis Sezione Manutenzione	
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Impianto Portoscuso	
			Impianto Assemini	
		Unità Di Business Torvaldaliga Nord	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
Area di Business Generazione	Thermo Central Maintenance	Thermo Central Maintenance	Operation Management	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
			Thecnical Support	
			Safety Planning & Project Management	
Area di Business Generazione	Produzione idroelettrica	Unità di Business Hydro Piemonte	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Lombardia	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Veneto	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Emilia/Toscana	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Centro	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Sud	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Sicilia	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Sardegna	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Programmazione e Teleconduzione	Programmazione e Teleconduzione	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
Area di Business Generazione	Ingegneria Civile e Idraulica	Ingegneria Civile E Idraulica	Idrologia	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
			Sdoi Nord	
			Sdoi Nord-Ovest	
			Sdoi Nord-Est	
			Sdoi Centro	
			Sdoi Sud	
Area di Business Generazione	Hydro Central Maintenance	Hydro Central Maintenance	Operational Management	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
			Tecnica Support	
			Safety Planning & Project Management	
			Telecontrollo	
Area di Business Generazione	Progetti Impianti Idroelettrici	Progetti Impianti Idroelettrici	Progetti Impianti Idroelettrici	RSU/ OO.SS. territoriali
Area di Business Generazione	Pianif. e Controllo Perfor. Generazione	Pianif. E Controllo Perfor. Generazione	Pianif. E Controllo Perfor. Generazione	OO.SS. Nazionali
Area Di Business Energy Management		Area Di Business Energy Management	Area Di Business Energy Management	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
Area Tecnica		Area Tecnica Sviluppo e Assistenza	Area Tecnica Sviluppo e Assistenza	A regime RSU/OO.SS.

Livello organizzativo 1	Livello organizzativo 2	Livello organizzativo con competenza/responsabilità definizione obiettivi	Ambito territoriale / organizzativo	Interlocuzione sindacale
Sviluppo e Assistenza Impianti		Impianti	Impianti	territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
Funzione Sviluppo Industriale		Funzione Sviluppo Industriale	Funzione Sviluppo Industriale	OO.SS. Nazionali
Funzione Safety e Ambiente		Funzione Safety e Ambiente	Funzione Safety e Ambiente	OO.SS. Nazionali
		SE Hydropower	SE Hydropower	RSU/ OO.SS. territoriali

Divisione Mercato

Livello organizzativo 1	Livello organizzativo 2	Livello organizzativo con competenza/responsabilità definizione obiettivi	Ambito territoriale / organizzativo	Interlocuzione sindacale
Area di Business Generazione	Produzione ciclo combinato e turbogas	Unita' Di Business La Casella	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Leri Cavour	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Pietrafitta	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Porto Corsini	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Priolo Gargallo	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Santa Barbara	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unita' Di Business Termini Imerese	Unita' Di Business	RSU/OO.SS. territoriali
Area di Business Generazione	Produzione Olio Gas	Augusta	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		UB Bari	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		UB Montalto Di Castro	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		UB Piombino	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
			Impianto Livorno	
		UB Porto Tolle	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
		UB Porto Empedocle	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		UB Rossano	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
			Impianto Mercure	
Area di Business Generazione	Produzione carbone	Unità Di Business Bastardo	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
		Unità Di Business Brindisi	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
		Unità Di Business Fusina	Impianto Fusina Sezione Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Impianto Fusina Sezione Manutenzione	
			Impianto Porto Marghera	
			Unità Movimentazione Combustibili	
		Unità Di Business Genova	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Manutenzione	
		Unità Di Business La Spezia	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
		Unità Di Business Sulcis	Impianto Sulcis Sezione Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Impianto Sulcis Sezione Manutenzione	
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Impianto Portoscuso	
			Impianto Assemini	
		Unità Di Business Torvaldaliga Nord	Esercizio	RSU/OO.SS. territoriali
			Unità Movimentazione Combustibili	
			Manutenzione	
Area di Business Generazione	Thermo Central Maintenance	Thermo Central Maintenance	Operation Management	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
			Thecnical Support	
			Safety Planning & Project Management	
		Unità di Business Hydro Piemonte	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali

Livello organizzativo 1	Livello organizzativo 2	Livello organizzativo con competenza/responsabilità definizione obiettivi	Ambito territoriale / organizzativo	Interlocuzione sindacale
Area di Business Generazione	Produzione idroelettrica	Unità di Business Hydro Lombardia	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Veneto	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Emilia/Toscana	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Centro	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Hydro Sud	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Sicilia	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Unità di Business Sardegna	Unità di Business	RSU/OO.SS. territoriali
		Programmazione e Teleconduzione	Programmazione e Teleconduzione	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
Area di Business Generazione	Ingegneria Civile e Idraulica	Ingegneria Civile E Idraulica	Idrologia	
			Sdoi Nord	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
			Sdoi Nord-Ovest	
			Sdoi Nord-Est	
			Sdoi Centro	
			Sdoi Sud	
Area di Business Generazione	Hydro Central Maintenance	Hydro Central Maintenance	Operational Management	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
			Tecnica Support	
			Safety Planning & Project Management	
			Telecontrollo	
Area di Business Generazione	Progetti Impianti Idroelettrici	Progetti Impianti Idroelettrici	Progetti Impianti Idroelettrici	RSU/ OO.SS. territoriali
Area di Business Generazione	Pianif. e Controllo Perfor. Generazione	Pianif. E Controllo Perfor. Generazione	Pianif. E Controllo Perfor. Generazione	OO.SS. Nazionali
Area Di Business Energy Management		Area Di Business Energy Management	Area Di Business Energy Management	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
Area Tecnica Sviluppo e Assistenza Impianti		Area Tecnica Sviluppo e Assistenza Impianti	Area Tecnica Sviluppo e Assistenza Impianti	A regime RSU/OO.SS. territoriali Transitorio OO.SS. Nazionali
Funzione Sviluppo Industriale		Funzione Sviluppo Industriale	Funzione Sviluppo Industriale	OO.SS. Nazionali
Funzione Safety e Ambiente		Funzione Safety e Ambiente	Funzione Safety e Ambiente	OO.SS. Nazionali
		SE Hydropower	SE Hydropower	RSU/ OO.SS. territoriali

Green Power
Incontri da effettuare in sede territoriale con le competenti strutture sindacali/ RSU

SERVIZI S.R.L.
Direzioni Operative Amministrazione, Amministrazione del Personale e Gestione Servizi ed Immobiliare
Le Unità produttive che presentano un'articolazione territoriale tale da consentire l'individuazione di fattori di produttività/qualità/competitività in cui è immediatamente rilevabile l'apporto dei lavoratori a livello territoriale, vengano incentivate sulla base di obiettivi che saranno oggetto di confronto con le competenti strutture delle Organizzazioni sindacali/RSU

Direzione Operativa Information & Communication Technology (Ict)
La scelta degli obiettivi da assegnare a ciascuna Unità, i relativi pesi ed i valori attesi, con le soglie minima e massima di incentivazione, saranno oggetto di confronto con le competenti strutture sindacali.

TERNA Verbale di Accordo Roma, 24 maggio 2011
Relativamente a talune unità produttive, è possibile che - nell'ambito di un "paniere" predefinito a livello nazionale una quota parte degli obiettivi siano individuati a livello locale, immediatamente dopo la conclusione del confronto nazionale, a livello territoriale verranno effettuati appositi incontri con le competenti RSU:

OCCUPAZIONE GIOVANILE - IL CONTRIBUTO DEL SETTORE ELETTRICO

L'attuale situazione economica del paese non consente di dare risposte concrete e soddisfacenti alle esigenze occupazionali dei giovani.

La crescita economica, nelle stime più ottimistiche, si attesta intorno all'1% mentre il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il 29,3%.

Del resto, abbiamo un ciclo scolastico tra i più lunghi d'Europa, con evidente distanza tra richieste del mercato del lavoro e profili scolastici, tanto che il 26,7% delle aziende ha difficoltà a reperire le competenze di cui ha bisogno.

Diviene fondamentale coniugare diritto al lavoro e mercato del lavoro, eliminando le barriere per l'accesso e sostenendo l'occupazione dove ci sono bisogni insoddisfatti.

La Flaei, la federazione della Cisl che rappresenta i lavoratori elettrici, opera in un Settore che ha subito una forte contrazione occupazionale (meno 100mila addetti negli ultimi 15 anni) e una significativa perdita di competenze nelle imprese elettriche.

È quindi naturale che all'azione di tutela dei lavoratori si accompagni una preoccupazione per il futuro che è strettamente legata a creare nuove prospettive occupazionali per i giovani, anche perché il binomio energia- ambiente può fungere da volano, in funzione anticiclica, per contribuire alla ripresa economica del paese, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio dell'economia e dell'occupazione, in particolare quella giovanile, vista la novità dei green jobs.

L'innovazione tecnologica, insieme all'esigenza di muoversi nell'ottica di uno sviluppo sostenibile, infatti, richiede la costruzione di professionalità future (anche in linea con il progetto Ue New skills for new jobs), migliorando la capacità di previsione delle future competenze, sviluppando una migliore corrispondenza tra le competenze

e le esigenze del mercato del lavoro e colmando il divario tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro.

A questo si affianca il progetto europeo WiRES (Women in renewable energy sector, le donne nel settore delle energie rinnovabili), al quale collaboriamo come Flaei, che pone in capo alle parti sociali la responsabilità di incrementare i tassi di occupazione femminile nel mondo dell'energia e di anticipare i fabbisogni professionali, garantendo che imprese e lavoratori siano attrezzati per far fronte alle nuove sfide del mercato del lavoro.

Queste sfide vanno affrontate insieme alle aziende del settore, che dovrebbero curare gli strumenti per lo sviluppo di queste nuove professionalità a partire dalla formazione mirata.

È necessario pertanto focalizzarsi su una formazione continua, focalizzata sulle specifiche esigenze del territorio, accompagnata da accordi di programma tra parti sociali, istituzioni locali, università e scuole per dare risposte in termini di occupazione e per stimolare l'indotto e l'economia locale.

Deve poi essere sviluppata l'occupazione diretta, agendo sulla leva degli investimenti, a partire da quelli sulle reti, per invertire la tendenza ad esternalizzare anche le attività proprie del ciclo produttivo, attualmente in atto nelle aziende elettriche.

Queste azioni vanno accompagnate da un progressivo allargamento dell'ambito di applicazione del contratto di settore elettrico agli addetti agli impianti di produzione da energie rinnovabili, che sono destinate a giocare un ruolo sempre più importante nella garanzia di un servizio pubblico di interesse generale di qualità e a costi contenuti per imprese e famiglie italiane.

Carlo De Masi

PARI OPPORTUNITÀ. - PRESENTAZIONE DEL LIBRO "CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO E DI VITA"

Risultati della Ricerca/studio sul tema: "Conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Indagine conoscitiva sulle Esigenze delle Donne dipendenti delle Aziende del Settore elettrico."

Riportiamo l'intervento del Segretario Generale, Carlo De Masi, alla Presentazione del libro "Conciliazione tra tempi di lavoro e di vita" (risultati dell'indagine sulla conciliazione tra tempi di lavoro e di vita, condotta dall'Università La Sapienza di Roma), che ha avuto luogo il 6 dicembre nella prestigiosa sede istituzionale di Palazzo Marino, sala delle Colonne.

Presentazione del Libro:

"CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI LAVORO E TEMPI DI VITA"

Un benvenuto e un ringraziamento personale e della FLAEI-CISL a tutti i presenti: in tanti, oggi, abbiamo partecipato a questa importante iniziativa.

Voglio esprimere un ringraziamento, personale e della Federazione, ai qualificati Relatori, in particolare a quelli Istituzionali, all'Università "La Sapienza" e a tutto il team di ricerca della Facoltà di Scienze Statistiche, nonché al Coordinamento Donne Nazionale della FLAEI che ha supportato la Segreteria Nazionale.

Questa di oggi è una delle tante iniziative che la FLAEI-CISL sta portando all'attenzione del Settore, delle Istituzioni, dei Cittadini, del Paese e, ovviamente, di Iscritti e Lavoratori.

Non dobbiamo mai dimenticare che le Aziende elettriche, nelle quali noi operiamo come Agenti Sociali, erogano un servizio universale.

La FLAEI ha sempre creduto nel ruolo essenziale delle Persone in questa Azienda e a tal riguardo ha sviluppato, sin dal 2007, Progetti specifici per Donne, Giovani, Anziani, Quadri aziendali.

La presente ricerca su conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro si inserisce in questo contesto, partendo dal presupposto che il problema non è solo del mondo del lavoro, ma dell'intera organizzazione sociale e della vita delle Persone.

Voglio sottolineare la valenza della Ricerca, condotta su base scientifica, quale punto di riferimento per il Sindacato di attuare politiche concretamente efficaci a favore della conciliazione e ricordare, se mai ve ne fosse bisogno, l'importanza sempre crescente delle Donne nella Società e nel mondo produttivo e del Lavoro, anche a livelli di responsabilità.

I tempi della Famiglia non sono più legati esclusivamente alla nascita ed alla crescita dei Figli, ma anche alla cura degli Anziani, che diventeranno sempre più numerosi, per non parlare dei non autosufficienti, creando le condizioni per una domanda di welfare destinata ad aumentare: un welfare integrativo e sussidiario che deve essere fondato sul nucleo Familiare.

La ricerca della Sapienza ha coinvolto sei Società del Settore elettrico, che ringrazio ancora per la disponibilità (Enel, ACEA, A2A, E.On., GSE e SOGIN) e circa 800 Lavoratrici.

Nelle Aziende elettriche l'occupazione femminile è pari al 17% del totale della Forza lavoro impiegata.

L'indagine fornisce un quadro della situazione delle Donne nelle Aziende elettriche e ci consente di: verificare le condizioni di preclusione, discriminazione e disparità ancora esistenti; ripensare l'azione sindacale, contrattando una flessibilità lavorativa più adeguata alle esigenze nuove e diverse delle Donne e non solo.

L'orario di lavoro, le distanze, i tempi di percorrenza casa-lavoro e le possibilità di carriera sono le criticità più rilevanti emerse.

Due dati meritano una riflessione più approfondita: la maternità viene ritenuta conciliabile con la vita lavorativa solo a costo di molti sacrifici, economici e personali; orari differenziati, part time e permessi frequenti (evidentemente anche quelli cui si ha diritto per legge, vedi maternità, disabilità, congedi parentali) vengono visti come ostacoli, se non impedimenti veri e propri, alle prospettive di carriera.

Nel complesso, i risultati di questa ricerca scientifica sulla materia rappresentano un prezioso riferimento per il Sindacato, le Aziende e le Istituzioni, per individuare iniziative e strumenti tesi al miglioramento della qualità della vita, alla realizzazione concreta di una effettiva parità di genere, al raggiungimento degli obiettivi definiti a Lisbona dalla UE.

In particolare, tra gli strumenti già oggi messi a disposizione dalla contrattazione collettiva (telelavoro, banche ore, part time, orari flessibili): al momento, il part time è lo strumento maggiormente utilizzato, anche se penalizzante dal punto di vista economico e previdenziale; nel mentre vi è grande voglia di maggiore (e diversa) flessibilità e di telelavoro.
La pubblicazione di questa ricerca, vuole essere uno stimolo ulteriore alle Imprese elettriche per sviluppare una collaborazione concreta e costruttiva: per migliorare concretamente le condizioni di vivibilità delle Lavoratrici proponiamo gruppi di studio comuni che individuino gli strumenti più idonei per dare risposte alle esigenze emerse dall'indagine.
Un primo risultato l'azione FLAEI l'ha dato: la firma di due accordi per l'introduzione del Telelavoro in due Aziende interessate dalla ricerca (SOGIN ed Enel).
Per la FLAEI, il Telelavoro ha una valenza culturale e strategica per il miglioramento della vita dei Lavoratori, l'Ambiente di lavoro e quello circostante (vedi ad es. inquinamento dovuto agli spostamenti nelle città).
Esso rientra in un più ampio progetto FLAEI che mira a costruire una AZIENDA PER L'UOMO (nel nostro caso per le Donne) riconoscendo soggettività al Lavoratore in quanto Persona, per impedire così di considerarlo come un costo, una risorsa o comunque un elemento impersonale dell'organizzazione.
Grazie alla FLAEI, nel Settore si sono realizzati nel tempo Istituti Sociali di grande valenza: tempo libero, Assistenza Sanitaria integrativa, Previdenza complementare.
La FLAEI per questo obiettivo si è impegnata fin dal 2007, finanziando la pubblicazione del libro: "Telelavoro: uno strumento di tutela della vita" scritto dal collega Enel, Francesco Di Nisio, che evidenzia i minori costi sociali del Telelavoro oltre i vantaggi, in termini di competitività, di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
E' su accordi innovativi come questi che si misura la capacità di Imprese e Sindacato di essere al passo coi tempi, oltre che la qualità di una Società che intenda definirsi civile tutelando il diritto al lavoro quale diritto a una vita sociale dignitosa.
La FLAEI intende continuare a perseguire forme organizzative del lavoro nuove e diverse dal passato che rispondano alle crescenti domande della Società aperta e
globalizzata.
Dobbiamo avere il coraggio di alzare la voce sociale, culturale e civile, con riflessioni profonde, per dimostrare che non c'è bisogno di garanzie di genere, ma che l'impegno, la preparazione e le competenze, che le Donne possono mettete in campo (come dimostrato dall'indagine), sono elementi di cui le Imprese elettriche, e non solo, dovranno tenere conto.
Da parte nostra, come FLAEI, continueremo a sostenere con forza questi progetti per le Persone, perché riteniamo che non bastano più le sole tutele sindacali e contrattuali; esse devono essere accompagnate da azioni sociali per migliorare la qualità della vita e la dignità delle Persone che rappresentiamo.
Grazie per l'attenzione.

ENEL – CONFRONTO SULLE MISURE A TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

Nella riunione del Comitato strategico, tenuta il 17 luglio 2012, in occasione della firma del nuovo Protocollo di Relazioni Industriali, l'Enel ha rappresentato la complessa situazione di crisi del Settore, con particolare riferimento alla Generazione e, in generale, dei mercati italiano ed Europeo.

Le strategie industriali che l'Azienda intende mettere in campo, per prevenire alle difficoltà che stanno interessando tutte le Imprese elettro-energetiche, passano principalmente dalla ricerca della massima efficienza.

In tal senso il Gruppo, oramai definitivamente multinazionale, sta avviando una complessa iniziativa di razionalizzazione dei processi, peraltro già oggetto di informativa a livello di Comitato Aziendale Europeo, denominata ONE COMPANY.

Per gestire senza traumi eccessivi le eventuali eccedenze occupazionali, che potrebbero derivare sia da fattori esterni (es. fermata di impianti produttivi) o interni (ristrutturazioni e riorganizzazioni, one company ecc.), l'Azienda ha proposto l'attivazione di una mobilità funzionale (all'interno dello stesso sito produttivo/unità) o territoriale, alternativa al ricorso degli Ammortizzatori Sociali (Cassa Integrazione e Mobilità), regolata da trattamenti specifici (in deroga agli Accordi vigenti) e gestita attraverso gli strumenti bilaterali (Formazione e Occupabilità) recentemente istituiti.

Lo scorso venerdì 27 luglio, in sede ristretta, sono state scambiate le prime valutazioni sul problema e sulla bozza di accordo proposto dall'Azienda che si allega.

Nell'occasione, come FLAEI abbiamo ribadito la necessità di completare il confronto sul Piano Industriale, con particolare riferimento ai riflessi occupazionali, per definire da una parte il piano di immissioni pluriennale e dall'altra stabilizzare il perimetro occupazionale in Italia.

Relativamente agli strumenti necessari per gestire eventuali situazioni di crisi, pur rendendoci disponibili ad un confronto a tutto campo ed apprezzando la volontà aziendale di pervenire ad un Accordo che consenta di evitare, per quanto possibile, il ricorso alla Cassa Integrazione e alla Mobilità in uscita, abbiamo rilevato che il proficuo reimpiego del personale in esubero può attuarsi in modo condiviso, attraverso la definizione di possibili strumenti non traumatici, all'interno dei quali potrà essere prevista anche la mobilità territoriale es. part-time, telelavoro, contratti di solidarietà, ecc..

Inoltre, dovranno essere definiti altri aspetti, al fine di creare le migliori condizioni per gestire in modo condiviso il problema "vitale" della tutela del posto di lavoro, quali, ad esempio, i criteri per l'individuazione e la misurazione di eccedenze occupazionali e le casistiche che li giustificano.

A questo primo incontro interlocutorio - che potrà consentire reciproche e necessarie riflessioni - dopo la pausa estiva, seguirà il conseguente confronto, con il coinvolgimento della periferia (nelle more della definizione di quanto previsto nel Protocollo di relazioni industriali in materia di coordinamenti RSU), finalizzato, come da noi proposto, al raggiungimento di una intesa di alto valore sociale e occupazionale.

Questa delicata situazione che riguarda tutte le Imprese della Generazione - in alcune di esse, il problema ha già determinato significativi effetti (EOn, Edison, Cofely, ecc.) – dovrà essere oggetto da parte delle Strutture FLAEI di approfondito dibattito in tutti i posti di lavoro dell'Enel, al fine di far maturare, anche in questa Azienda (che, fino ad oggi, è stata esente da veri problemi occupazionali) la indispensabile consapevolezza di Lavoratrici e Lavoratori.

°°*°

PROPOSTA ENEL DI VERBALE DI ACCORDO
Roma, 2012

TRA
Enel S.p.A., rappresentata da:
e
La FILCTEM, rappresentata da:
La FLAEI, rappresentata da:
La UILCEM, rappresentata da:

linee guida per la gestione in Italia della mobilità funzionale/geografica all'interno e all'esterno delle società e delle situazioni di criticità aziendale con eccedenze di personale aventi carattere temporaneo/strutturale

1. Al fine di preservare l'occupazione a fronte di situazioni di eccedenza temporanea e/o strutturale del personale, le Parti si impegnano a ricercare, ove possibile, soluzioni alternative all'adozione di

misure di maggior impatto sociale previste dall'Ordinamento, mediante interventi normativi che consentono un uso più flessibile delle risorse ed un recupero di efficienza delle strutture organizzative. Le Parti inoltre riconoscono che gli strumenti individuati nel presente accordo costituiscono anche un'efficace risposta per prevenire il verificarsi di situazioni di eccedenza.

2. 2. Nel presente accordo quadro vengono indicati i principi guida di riferimento e gli strumenti di intervento per prevenire e gestire eccedenze di personale che si possono generare a causa: della perdurante crisi socio economica; di modifiche organizzative; di innovazioni tecnologiche o di processo; di contrazione anche temporanea dell'attività produttiva legata alla riduzione della domanda o commesse; della chiusura impianti per disposizioni normative (normative ambientali).
3. Per l'applicazione degli strumenti di intervento per fronteggiare le eccedenze è previsto lo svolgimento di un'apposita procedura sindacale, disciplinata dal presente verbale.

Principi

4. La prevenzione e la gestione delle situazioni di eccedenza dei dipendenti all'interno del Gruppo, disciplinata nel presente verbale, è ispirata ai seguenti principi guida:

- utilizzare strumenti di intervento quali modifica dell'assetto normativo/contrattuale, ricollocazione e mobilità intersocietaria nonché eventuali accordi di solidarietà e/o distacco collettivo come azioni concrete per l'Impiegabilità e la difesa occupazionale;
- curare l'informazione e formazione del dipendente come costante supporto al processo di ricollocazione e mobilità e di posizionamento nel nuovo contesto organizzativo aziendale in relazione all'attività affidata nel nuovo posto di lavoro. Particolare attenzione dovrà essere riservata agli aspetti safety;
- realizzare gli interventi a difesa dell'occupazione nel rispetto delle esigenze di conciliazione con la vita familiare e dei criteri di economicità, privilegiando la mobilità interaziendale all'interno dello stesso bacino geografico rispetto al criterio di appartenenza societaria;
- - favorire l'incontro tra domanda e offerta nel mercato del lavoro interno nell'ambito del Gruppo
- assicurare visibilità e trasparenza all'intero processo di gestione delle situazioni di criticità aziendale e coerenza tra metodologia, strumenti di intervento e finalità di reimpiego delle risorse interessate;
- - valorizzare e rafforzare gli istituti bilaterali già previsti in tema di formazione e Impiegabilità.

Intese modificative

5. Le Parti stabiliscono, anche ai sensi dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011, che nell'ambito delle unità produttive in cui si verificano situazioni di eccedenza di personale non troveranno applicazione le misure economiche previste dagli specifici accordi sindacali vigenti per i lavoratori che escono dal turno (norma di garanzia,sospensione attività impianto, trattamento a seguito di cambio mansioni, avvicendamento), semiturno (norma di garanzia, trattamento cambio mansioni) e attività in cantiere (trattamento per ricollocazione in caso di assenza di esigenze operative e organizzative dei cantieri) (1)[1].

Le Parti potranno inoltre definire con specifici accordi in relazione alla situazione di criticità riscontrata in concreto anche ulteriori misure che disciplinano la prestazione. gli orari ed incidono sull'organizzazione del lavoro al fine di favorire la ripresa economica ed evitare ricadute occupazionali.

Mobilità intersocietaria

6. Le Parti individuano nella mobilità intersocietaria dei dipendenti uno strumento per facilitare il bilanciamento tra domanda e offerta di risorse e consentire la riutilizzazione di professionalità all'interno del Gruppo oltre il perimetro della singola società/Divisione.

[1] 1 Turno: verbale di accordo sindacale nazionale 7 marzo 1995 (commi da 20 a 23, da 28 a 35) e successive modifiche con verbale di accordo sindacale 8 maggio 1996 (commi da 20 a 23).
Semiturno: verbali di accordo sindacale nazionale 4 aprile 1995 (comma 11), 25 luglio 2007 , 19 marzo 2008 e 13 novembre 2009.
Cantieri: Verbali di accordo sindacale nazionale 12 marzo 2012 (punti dal 16 al 18) e 9 novembre 2010 (commi dal 20 al 23).

7. La mobilità intersocietaria dei dipendenti all'interno del Gruppo in Italia viene effettuata in base alle regole vigenti nell'ordinamento giuridico, mediante i seguenti istituti:
   a) **distacco**, regolato dalle normative di legge vigenti, in forza delle quali uno o più dipendenti, nell'interesse del datore di lavoro distaccante, sono posti temporaneamente a disposizione di altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In caso di distacco il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore dei dipendenti.
      L'Azienda può disporre per una durata temporanea il distacco di lavoratori quale strumento per gestire situazioni di eccedenza di risorse (ex art. 8, legge n. *236/1993),* in modo non traumatico ed alternativo a misure di maggiore impatto sociale.
   b) **cessione individuale del contratto di lavoro**, con relativo passaggio a tutti gli effetti del rapporto di lavoro dal cedente al nuovo datore di lavoro senza soluzione di continuità.
      Tenuto conto della comune disciplina contrattuale collettiva vigente, non si 'procede alla liquidazione dei ratei maturati alla data del passaggio (13° e 14°mensilità, ferie, riposi compensativi maturati e non usufruiti), l'accantonamento del TFR maturato viene trasferito al cessionario e, come di consueto, l'anzianità aziendale maturata è considerata valida ai fini di tutti gli istituti contrattuali del CCNL elettrici (preawiso, ferie, anticipazioni TFR).
      La cessione del contratto individuale di lavoro si perfeziona con l'accordo trilatero tra datore di lavoro cedente, cessionario e dipendente.
   c**) trasferimento di ramo di azienda**, qualora ne ricorrano i presupposti in base alle specifiche previsioni legislative.
8. Gli istituti di cui alle lettere a) e b) possono essere utilizzati entrambi per lo spostamento del medesimo dipendente, effettuando in un primo momento il distacco e, successivamente, la cessione del contratto di lavoro, modulando il processo di mobilità secondo le esigenze connesse ai casi concreti. Il distacco, di norma, avrà una durata non superiore ai 12 mesi.

Trattamenti economici/indennitari percepiti prima della mobilità intersocietaria

9. In caso di mobilità intersocietà a per fronteggiare situazioni di eccedenza, al fine di facilitare la mobilità dei dipendenti interessati percettori nell'unità di provenienza di trattamenti economici/indennitari non previsti per le attività da svolgere nell'unità di destinazione, sono stabilite le seguenti misure:

a. In caso di distacco

a.1) al dipendente turnista che durante il distacco non svolge attività in turno si applica per tutta la durata del distacco un importo ad personam in cifra mensile pari al 50% della media delle corresponsioni in turno (accordo sindacale Enel 7.3.1995 comma 11 lettere a,b,c) percepite negli ultimi due anni.

a.2) Analogamente, al lavoratore semiturnista che durante il distacco non svolge attività in semiturno si applica per tutta la durata del distacco un importo ad personam in cifra mensile pari al 50% della media delle corresponsioni in semiturno (accordo sindacale Enel 4.4.1995, comma 4 lettere a,b,c) percepite negli ultimi due anni.

a.3) Ai dipendenti che prima della mobilità intersocietara operavano in via continuativa presso un cantiere sarà corrisposto per la durata' del distacco sempreché l'interessato non risieda nel comune ove è chiamato a prestare servizio o in comune dislocato nel raggio di 80 km - un importo ad personam in cifra mensile pari al 50% della media del rimborso forfettario per costi di permanenza fuori sede percepito negli ultimi due anni. Tale importo è pari al 30% qualora il comune di residenza del dipendente sia dislocato ad una distanza tra gli 80 e 250 km dalla sede del distacco.

b. In caso di cessione individuale del rapporto di lavoro

b.1) Per i dipendenti turnisti verrà corrisposto per 5 anni dalla cessione del contratto un importo "ad personam" in cifra mensile pari al 20% delle corresponsioni in turno (accordo sindacale Enel 7.3.1995, comma 11 lettere a,b,c) percepite negli ultimi due anni precedenti, con decalage del 20% all'anno.

b.2)Al dipendente semiturnista - verrà corrisposto per 5 anni dalla cessione del contratto un importo "ad personam" in cifra mensile pari al 20% delle corresponsioni in semiturno (accordo sindacale Enel 4.4.1995, comma 4 lettere a,b,c) percepite negli ultimi due anni precedenti, con decalage del 20% all'anno.

b.3) Ai dipendenti, che prima della mobilità intersocietaria operavano in via continuativa presso un cantiere verrà corrisposto per 5 anni dalla cessione del contratto - salvo il caso in cui l'interessato

risieda nel comune in cui si trova la sede di lavoro o 'ro comune dislocato nel raggio di 80 km - un importo "ad personam" in cifra mensile pari al 20% della media del rimborso forfettario per costi di permanenza fuori sede percepito negli ultimi due anni, con decalage del 20% all'anno. Tale importo è pari al 10% qualora il comune di residenza del dipendente sia dislocato ad una distanza tra gli 80 e 250 km dalla nuova sede di lavoro.

10. Gli importi di cui al precedente comma 9 - utili ai fini del TFR solo se riferiti ad istituti indennitari già ricompresi nel calcolo del TFR - sono sostitutivi di qualsiasi altro emolumento connesso alla pregressa attività in *turno/semiturno/cantiere* e sono assorbiti o conguagliati qualora il dipendente sia successivamente utilizzato in attività di turno/semiturno/in cantiere o con eventuali altre indennità e relativi trattamenti complementari previsti nel nuovo posto di lavoro.
11. In caso di cessione del rapporto di lavoro di personale eccedentario, qualora la nuova sede di lavoro sia individuata in un Comune diverso da quello di provenienza trova applicazione l'art. 42 CCNL, sempre che ne ricorrano i presupposti. AI dipendente che alla cessione del rapporto di lavoro sia già percettore dei trattamenti di cui all'art. 42 CCNL, per antecedente trasferimento nel Comune in cui ha sede la nuova attività, continueranno ad essere applicate le misure previste fino alla naturale scadenza.

Tutela della safety

12. ln conformità alla vigente normativa, il distaccatario in quanto esercita il potere direttivo ed organizzativo sulla prestazione e ha il controllo sull'ambiente di lavoro, assume tutti gli obblighi di prevenzione e protezione (valutazione dei rischi, adozione delle misure di prevenzione e protezione, informazione, formazione, addestramento su rischi specifici, sorveglianza sanitaria, assegnazione dei dispositivi di protezione individuale, ecc.).

13. Ferma restando la ripartizione di obblighi/responsabilità previsti dalla normativa di legge, le Parti convengono, in linea con le migliori pratiche realizzate in azienda, di promuovere iniziative atte a rafforzare l'azione sinergica tra il distaccante e il distaccatario al fine di garantire massima tutela ai dipendenti distaccati. In particolare sarà assicurato un sistematico scambio di informazioni tra distaccante e distaccatario, anche attraverso la cooperazione tra i rispettivi RSPP e i medici competenti. Analogo scambio di informazioni a tutela dei dipendenti verrà assicurato anche in caso di cessione del rapporto di lavoro.

Ricollocazione del personale all'interno della Società/Divisione o del Gruppo

14. AI fine di realizzare un recupero di efficienza delle strutture organizzative e quale alternativa alle misure previste dalla legislazione vigente in caso di eccedenze di personale, le Parti si impegnano affinché siano intraprese tutte le iniziative atte a salvaguardare la stabilità occupazionale attraverso la ricollocazione dei dipendenti favorendo:
    - l'assegnazione ad altra attività con mansioni equivalenti
    - l'assegnazione a mansioni non equivalenti, riconosciuta nell'interesse del dipendente per evitare l'applicazione di soluzioni di maggior impatto previste dalla vigente normativa
    - ove possibile, l'inserimento nello stesso bacino geografico anche mediante la mobilità interaziendale
15. Ai dipendenti ricollocati verranno corrisposti i trattamenti indennitari/economici connessi alle attività assegnate nella nuova unità di destinazione. Viene altresì confermato che i trattamenti indennitari percepiti prima della ricollocazione vengono conservati qualora nella nuova posizione lavorativa siano ravvisabili i presupposti che avevano dato titolo al riconoscimento. Qualora a seguito della ricollocazione, i dipendenti - già percettori nell'unità di provenienza di trattamenti economici/indennitari connessi all'attività in turno o in semiturno o presso cantieri - siano adibiti nell'unità di destinazione ad attività che non diano più titolo a detti trattamenti, nei loro confronti trovano applicazione per i primi 12 mesi le misure previste in caso di distacco dal comma 9 lettera a) del presente verbale. A partire dal periodo successivo, per 5 anni, le misure previste, in caso di cessione individuale del rapporto di lavoro, dal comma 9 lettera b) . Anche nei confronti di tali dipendenti trova applicazione quanto previsto dal precedente comma 10.
16. 11 personale che si opponga alla ricollocazione o all'inserimento in piani di mobilità intersocietaria sarà riutilizzato ove possibile in altre mansioni con mobilità geografica all'interno della Società di appartenenza con erogazione, ricorrendone i presupposti. dei soli trattamenti di cui all'art. 42 CCNL, salva l'applicazione delle misure previste dalla legislazione in caso di esuberi.

Procedura sindacale

17. In caso di eccedenze di personale in una o più unità produttive, l'Azienda ne darà comunicazione alle Organizzazioni sindacali nazionali in occasione di un incontro nel quale saranno fornite indicazioni circa l'entità delle eccedenze stesse, le relative motivazioni e il piano complessivo per il superamento della situazione e relativa tempistica. Laddove non sia interessata la totalità del personale in forza all'unità, saranno fornite indicazioni anche sul criterio di individuazione del personale "eccedentario" in base alle esigenze tecnico produttive ed organizzative tenuto 6
anche conto del programma di ricollocazione e del piano di intervento complessivamente delineato. Nello stesso incontro, l'Azienda preciserà gli strumenti normativi con i quali si intende affrontare il problema delle eccedenze evidenziate, e cioè l'applicazione del presente accordo e/o degli eventuali strumenti legislativi previsti per la gestione degli esuberi a seconda delle situazioni e delle relative normative.
18. Qualora le Parti concordino sulle modalità di applicazione delle misure previste dal presente accordo, sarà elaborata apposita nota di riunione nella quale saranno riepilogati gli elementi essenziali sulla cui base si procederà alla fase attuativa con lalle competente/competenti RSU costituite presso le unità produttive nelle quali sono state evidenziate le eccedenze. La presente fase nazionale dovrà intendersi conclusa entro cinque giorni dall'avvio. Nel caso in cui non si raggiunga con le Organizzazioni sindacali nazionali l'accordo per l'applicazione del presente verbale, o nel caso in cui trascorra senza esito il termine indicato di cinque giorni, verranno attivate le misure alternative di legge secondo le rispettive specifiche procedure (CIG, CIGS, Mobilità). .
19. Entro i successivi cinque giorni dalla conclusione della fase nazionale, le Divisioni/Società interessate convocheranno la/le competente/competenti RSU per esaminare la concreta individuazione del personale "eccedentario" da ricollocare ai sensi del presente accordo quadro.
20. La fase della procedura con la/le RSU si concluderà entro quindici giorni dall'avvio della procedura sindacale (dalla sottoscrizione della nota sindacale di cui al comma 18). Trascorso detto termine senza condivisione sull'elenco del personale da considerare eccedentario, le Parti si incontreranno di nuovo a livello nazionale, con la partecipazione della/delle RSU, per una valutazione sulle ragioni delle divergenze registrate e per tentare la definizione di un elenco condiviso. La procedura nel suo complesso dovrà intendersi esaurita entro venticinque giorni dalla sottoscrizione della nota di riunione di cui al comma 18. Trascorso detto termine senza esito, si darà luogo alle procedure di legge per la gestione degli esuberi.

Comitato sulla Formazione e l'Impiegabilità

21. L'Azienda darà comunicazione dell'attivazione e degli esiti della procedura sindacale al Comitato sulla formazione e l'Impiegabilità per lo svolgimento delle attività e i compiti ad esso attribuiti dagli accordi sindacali vigenti, con particolare riferimento alla definizione di mirati percorsi formativi di sostegno alla ricollocazione e riconversione.

Letto, confermato e sottoscritto.

VARATA LA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL SETTORE ELETTRICO

Roma, 9 luglio 2012

Il percorso democratico avviato dalle Segreterie Nazionali, sulla base dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, in tema di contrattazione e rappresentatività, si è concluso oggi con l'Attivo unitario delle tre Federazioni di categoria che ha votato, unanimemente con pochissimi astenuti, sia la Piattaforma unitaria, sia il documento politico di indirizzo per il negoziato, a valle di centinaia di assemblee tenute in tutti i posti di lavoro, che hanno espresso un grande consenso sulla proposta di FILCTEM FLAEI UILCEM, peraltro ulteriormente arricchita da tanti contributi propositivi pervenuti dai Lavoratori.

Con questo significativo atto si avvia pertanto il percorso che, entro l'anno, prima della scadenza naturale del Contratto, dovrà portare al suo rinnovo.

Gli obiettivi indicati nel documento politico e ripresi analiticamente nella Piattaforma sono stati individuati secondo le principali priorità del Settore e dei bisogni di Lavoratrici e Lavoratori che, come in tutto il mondo del lavoro italiano, sono gravati dal peso della crisi e delle iniziative di risanamento poste in essere dal Governo.

Diritto al lavoro, inteso come tutela dell'esistente e rilancio dell'occupazione giovanile; moderne Relazioni industriali, orientate in senso partecipativo e bilaterale; rilancio degli investimenti in infrastrutture elettriche; estensione del Contratto a tutto il "lavoro elettrico"; tutela del potere d'acquisto; rilancio della contrattazione aziendale e sul posto di lavoro; orario di lavoro sostenibile e controllo degli orari di fatto; potenziamento del Welfare integrativo contrattuale, sono le priorità condivise dai Lavoratori e indicate puntualmente nella Piattaforma elettrica.

L'Attivo unitario ha inoltre legittimato la Delegazione trattante che sosterrà le Segreterie nazionali nel negoziato. Una Delegazione che, coerentemente con gli indirizzi confederali, coinvolge direttamente molti rappresentanti provenienti dai posti di lavoro.

A questo punto la parola alle Imprese ed alle loro Associazioni, per la tempestiva apertura delle trattative.

Le Segreterie Nazionali
Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uilcem-Uil

*o*o*o

PIATTAFORMA BOZZA E TESTO FINALE A CONFRONTO

Roma, 8 giugno 2012	**Roma, 9 luglio 2012**
Alle Segreterie Regionali e Territoriali Filctem – Flaei – Uilcem loro sedi **oggetto: rinnovo CCNL settore elettrico** Carissime/i, allegato alla presente inviamo la proposta di piattaforma per il rinnovo del contratto del settore elettrico, con annesso regolamento, approvata nella riunione congiunta degli organismi nazionali in data odierna, che dovrà essere discussa e approvata nelle assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici del settore. La riunione degli organismi nazionali per il varo della piattaforma definitiva da inviare alle controparti è fissato per **lunedì 9 luglio 2012** a Roma. Rammentiamo quindi alle istanze regionali che hanno il compito di portare a sintesi la consultazione svolta nel proprio ambito di inviarci per tempo (possibilmente entro mercoledì 4 luglio) detta sintesi al fine di preparare adeguatamente la riunione nazionale di ritorno. Ovviamente daremo	Alle Strutture Sindacali FILCTEM FLAEI UILCEM **VARATA LA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO DEL SETTORE ELETTRICO** Il percorso democratico avviato dalle Segreterie Nazionali, sulla base dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, in tema di contrattazione e rappresentatività, si è concluso oggi con l'Attivo unitario delle tre Federazioni di categoria che ha votato, unanimemente con pochissimi astenuti, sia la Piattaforma unitaria, sia il documento politico di indirizzo per il negoziato, a valle di centinaia di assemblee tenute in tutti i posti di lavoro, che hanno espresso un grande consenso sulla proposta di FILCTEM FLAEI UILCEM, peraltro ulteriormente arricchita da tanti contributi propositivi pervenuti dai Lavoratori. Con questo significativo atto si avvia pertanto il percorso che, entro l'anno, prima della scadenza naturale del Contratto, dovrà portare al suo

Roma, 8 giugno 2012	**Roma, 9 luglio 2012**
disdetta del contratto entro i termini previsti. In attesa di incontrarci inviamo cordiali saluti. I Segretari Generali Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uilcem-Uil A. Morselli C. De Masi C. Barbagallo	rinnovo. Gli obiettivi indicati nel documento politico e ripresi analiticamente nella Piattaforma sono stati individuati secondo le principali priorità del Settore e dei bisogni di Lavoratrici e Lavoratori che, come in tutto il mondo del lavoro italiano, sono gravati dal peso della crisi e delle iniziative di risanamento poste in essere dal Governo. Diritto al lavoro, inteso come tutela dell'esistente e rilancio dell'occupazione giovanile; moderne Relazioni industriali, orientate in senso partecipativo e bilaterale; rilancio degli investimenti in infrastrutture elettriche; estensione del Contratto a tutto il "lavoro elettrico"; tutela del potere d'acquisto; rilancio della contrattazione aziendale e sul posto di lavoro; orario di lavoro sostenibile e controllo degli orari di fatto; potenziamento del Welfare integrativo contrattuale, sono le priorità condivise dai Lavoratori e indicate puntualmente nella Piattaforma elettrica. L'Attivo unitario ha inoltre legittimato la Delegazione trattante che sosterrà le Segreterie nazionali nel negoziato. Una Delegazione che, coerentemente con gli indirizzi confederali, coinvolge direttamente molti rappresentanti provenienti dai posti di lavoro. A questo punto la parola alle Imprese ed alle loro Associazioni, per la tempestiva apertura delle trattative. **Le Segreterie Nazionali** **Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uilcem-Uil**
Proposta di piattaforma per il rinnovo del Contratto di Settore elettrico (da sottoporre ai Lavoratori in assemblea)	**Piattaforma per il rinnovo del Contratto di Settore elettrico**
Il contesto di riferimento 1. L'anno in corso, segnato dal perdurare della crisi, dalla recessione e da un aumento del prelievo fiscale, da una crescita dell'inflazione, ha visto, ancora una volta, lavoratori e pensionati sopportare il maggior peso dei sacrifici. 2. La modesta ripresa prevista a partire dal 2013 non pare sufficiente ad assorbire i deficit occupazionali creati dalla crisi e, in generale, a rilanciare l'economia. Non sono peraltro ancora certe e conosciute le politiche per lo sviluppo che il Governo intende mettere in campo ed i loro effetti sull'economia reale del Paese mentre gli interventi sulle pensioni e sul mercato del lavoro hanno, nel primo caso, aggravato la situazione e nel secondo non risolto il tema della precarietà. 3. Dal punto di vista energetico, alle croniche debolezze del passato si somma il disordine attuale prodotto da una politica che alla programmazione energetica ha anteposto, per ragioni di facile	**Il contesto di riferimento** L'anno in corso, segnato dal perdurare della crisi, dalla recessione e da un aumento del prelievo fiscale, da una crescita dell'inflazione ha visto, ancora una volta, Lavoratori e Pensionati sopportare il maggior peso dei sacrifici. La modesta ripresa prevista a partire dal 2013 non pare sufficiente ad assorbire i deficit occupazionali creati dalla crisi e, in generale, a rilanciare l'economia. Non sono peraltro ancora certe e conosciute le politiche per lo sviluppo che il Governo intende mettere in campo ed i loro effetti sull'economia reale del Paese mentre gli interventi sulle pensioni e sul mercato del lavoro hanno, nel primo caso, aggravato la situazione e nel secondo non risolto il tema della precarietà. Dal punto di vista energetico, alle croniche debolezze del passato si somma il disordine attuale prodotto da una politica che alla programmazione energetica ha anteposto, per ragioni di facile

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
consenso, la proliferazione degli incentivi a pioggia. Oggi si registrano, a fronte di un calo della domanda, un surplus di offerta, importazioni comprese, e un costo del kwh non competitivo. 4. L'intero sistema di generazione, nonostante possa vantare un parco termoelettrico a gas fra i più efficienti, sta vivendo quella che, senza dubbi, può essere definita una vera e propria crisi industriale e produttiva che rischia di distruggere un patrimonio tecnologico e di competenze; non dispone di una adeguata dotazione di impianti di GNL che potrebbero contribuire ad abbassare il prezzo del gas; si è registrata una esplosione incontrollata e non supportata dalla Rete della produzione da fonti rinnovabili, con pesanti conseguenze sugli impianti meno competitivi; continuano a rimanere incagliati miliardi di investimenti in infrastrutture e impianti a carbone pulito, vitali per la sicurezza, per la qualità del servizio e per abbassare la bolletta per famiglie e imprese. 5. In questo quadro, grave di rischi per l'occupazione diretta e indotta, ma anche di futuri black-out, è indispensabile porre in essere azioni di contenimento della crisi e programmare il futuro elettrico del Paese. A tal proposito si ribadisce la richiesta di istituire presso il Ministero dello Sviluppo Economico una Sede permanente di coordinamento delle politiche energetiche, nella quale si possa sviluppare la concertazione con tutti i soggetti imprenditoriali, istituzionali e sociali. 6. La riunificazione delle aree contrattuali e della filiera, pur richiesta dal Sindacato, sino ad ora non è stata condivisa. È necessario pertanto ritornare su questo argomento per approfondire le ragioni di questa difficoltà e pervenire a definire nei tre CCNL - gas acqua, elettrico, energia - linee guida comuni che nella successiva vigenza contrattuale pongano condizioni per realizzare l'obiettivo.	consenso, la proliferazione degli incentivi a pioggia. Oggi si registrano, a fronte di un calo della domanda, un surplus di offerta, importazioni comprese, e un costo del kwh non competitivo. L'intero sistema di generazione, nonostante possa vantare un parco termoelettrico a gas fra i più efficienti, sta vivendo quella che, senza dubbi, può essere definita una vera e propria crisi industriale e produttiva che rischia di distruggere un patrimonio tecnologico e di competenze; non dispone di una adeguata dotazione di impianti di GNL che potrebbero contribuire ad abbassare il prezzo del gas; si è registrata una esplosione incontrollata e non supportata dalla Rete della produzione da fonti rinnovabili, con pesanti conseguenze sugli impianti meno competitivi; continuano a rimanere incagliati miliardi di investimenti in infrastrutture e impianti a carbone pulito, vitali per la sicurezza, per la qualità del servizio e per abbassare la bolletta per Famiglie e Imprese. In questo quadro, grave di rischi per l'occupazione diretta e indotta, ma anche di futuri black-out, è indispensabile porre in essere azioni di contenimento della crisi e programmare il futuro elettrico del Paese. A tal proposito si ribadisce l'assoluta ed improcrastinabile necessità, visto il contesto economico e sociale, di istituire presso il Ministero dello Sviluppo Economico una Sede permanente di coordinamento delle politiche energetiche, nella quale si possa sviluppare la concertazione con tutti i soggetti imprenditoriali, istituzionali e sociali. La riunificazione delle aree contrattuali e della filiera, pur richiesta dal Sindacato, sino ad ora non è stata condivisa. È necessario pertanto ritornare su questo argomento per approfondire le ragioni di questa difficoltà e pervenire a definire nei tre CCNL - gas acqua, elettrico, energia - linee guida comuni che nella successiva vigenza contrattuale pongano condizioni per realizzare l'obiettivo.
Relazioni industriali/Sindacali, Rappresentanza e Accordi interconfederali, RSU, Contrattazione, Applicazione 7. Il Settore elettrico italiano è sempre più dipendente dall'andamento dell'economia nazionale e continentale, dai costi delle materie prime e dalle dinamiche finanziarie internazionali. In questo nuovo contesto, l'attuale modello di "governance" delle Imprese elettriche ed energetiche, dimostra forti limiti nel rispondere adeguatamente alle sfide del mercato ed alla missione "sociale" propria di chi deve produrre, trasportare, vendere e distribuire un bene	**Relazioni industriali/Sindacali, Rappresentanza e Accordi interconfederali, RSU, Contrattazione, Applicazione** Il Settore elettrico italiano è sempre più dipendente dall'andamento dell'economia nazionale e continentale, dai costi delle materie prime e dalle dinamiche finanziarie internazionali. In questo nuovo contesto, l'attuale modello di "governance" delle Imprese elettriche ed energetiche, dimostra forti limiti nel rispondere adeguatamente alle sfide del mercato ed alla missione "sociale" propria di chi deve produrre, trasportare, vendere e distribuire un bene essenziale per lo sviluppo del Paese e la

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
essenziale per lo sviluppo del Paese e la vita delle persone come l'energia. 8. Assumendo a riferimento l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, si ritiene che il rafforzamento dell'Impresa elettrica, in termini di maggiore competitività e redditività, ma anche di migliore qualità del servizio erogato passa, necessariamente, da una sua evoluzione in senso partecipativo che può consentire una risposta corale di tutte le sue principali componenti. 9. Il Contratto di Settore, dovrà dare precisi indirizzi mediante la definizione di linee guida alle Relazioni sindacali aziendali per la costruzione, a quel livello, di migliori modalità di coinvolgimento preventivo dei Lavoratori nei momenti di definizione delle linee strategiche e delle principali decisioni di ordine organizzativo e gestionale conseguenti alle necessità di ricontestualizzazione e/o riorganizzazione delle Imprese come è il caso dei Consigli di sorveglianza. 10.A livello di Settore, inoltre, andranno rilanciati e potenziati gli strumenti di confronto già previsti e finora sottoutilizzati come l'Osservatorio e le Commissioni bilaterali, mentre sulla Responsabilità' Sociale di Impresa, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, andrà' declinato per via contrattuale ed aziendale il Protocollo sottoscritto tra Confindustria e CGIL CISL UIL sull'efficienza energetica 11.La Bilateralità, in particolare su Formazione, Sicurezza, Ambiente, Socialità dovrà compiere un ulteriore passo in avanti per una sua completa attuazione. Allo stato, sia le Commissioni Bilaterali di Settore che quelle costituite a livello Aziendale, continuano ad essere sedi di dialogo ma non, come dovrebbe essere, luoghi nei quali si assumono decisioni cogenti per le Parti e adeguatamente sostenuti. 12.La Contrattazione Aziendale mirata a cogliere le specificità locali e territoriali dovrà essere ulteriormente arricchita attraverso il trasferimento di titolarità contrattuali capaci di cogliere maggiormente le esigenze del lavoro e coniugarle con lo sviluppo delle imprese .	vita delle persone come l'energia. Assumendo a riferimento l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, si ritiene che il rafforzamento dell'Impresa elettrica, in termini di maggiore competitività e redditività, ma anche di migliore qualità del servizio erogato passa, necessariamente, da una sua evoluzione in senso partecipativo che può consentire una risposta corale di tutte le sue principali componenti. Il Contratto di Settore, dovrà dare precisi indirizzi mediante la definizione di linee guida alle Relazioni sindacali aziendali per la costruzione, a quel livello, di migliori modalità di coinvolgimento preventivo dei Lavoratori nei momenti di definizione delle linee strategiche e delle principali decisioni di ordine organizzativo e gestionale conseguenti alle necessità di ricontestualizzazione e/o riorganizzazione delle Imprese come è il caso dei Consigli di sorveglianza. A livello di Settore, inoltre, andranno rilanciati e potenziati gli strumenti di confronto già previsti e finora sottoutilizzati come l'Osservatorio e le Commissioni bilaterali, dotate di modalità di funzionamento certe ed esigibili, mentre sulla Responsabilità' Sociale di Impresa, con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, andrà' declinato per via contrattuale ed aziendale il Protocollo sottoscritto tra Confindustria e CGIL CISL UIL sull'efficienza energetica. La Bilateralità, in particolare su Formazione, Sicurezza, Ambiente, Socialità, Politiche di Genere, dovrà compiere un ulteriore passo in avanti per una sua completa attuazione. Allo stato, sia le Commissioni Bilaterali di Settore che quelle costituite a livello Aziendale, continuano ad essere sedi di dialogo ma non, come dovrebbe essere, luoghi nei quali si assumono decisioni cogenti per le Parti e sostenute con risorse adeguate. In particolare, si ritiene che una Bilateralità concreta nella formazione sia lo strumento più efficace per: salvaguardare nel tempo la professionalità e l'esperienza del lavoratore; favorire politiche di genere in una logica di massima conciliazione dei tempi di lavoro/famiglia e di superamento di ogni ostacolo alla parità; migliorare la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. La Contrattazione Aziendale mirata a cogliere le specificità/opportunità locali e territoriali dovrà essere ulteriormente arricchita con la valorizzazione ed il trasferimento più opportuno, anche in una logica di decentramento, di titolarità contrattuali capaci di cogliere maggiormente le esigenze dei Lavoratori e coniugarle con lo sviluppo delle Imprese. Questo nuovo sistema di Relazioni Industriali

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
13.Questo nuovo sistema di Relazioni Industriali dovrà inoltre essere sostenuto da una regolamentazione per la elezione delle RSU/RLSA e dall'attuazione nel Settore dell'Accordo interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, sorrette da adeguate agibilità sindacali. 14.Inoltre si propone l'istituzione delle Commissioni di conciliazione, coerenti con l'evoluzione legislativa della materia, anche a livello aziendale. 15.Per quanto riguarda l'estensione del Contratto di settore a tutta la filiera elettrica, andranno definite norme cogenti – onde evitare fenomeni di dumping economico e di sicurezza fra le imprese medesime scaricato sul lavoro – che ne consentano l'applicazione, oltre che a tutte le aziende che operano a qualsiasi titolo in ambito elettrico, anche alle Imprese degli appalti che operano con continuità nel Settore.	dovrà inoltre essere sostenuto da una regolamentazione per la elezione delle RSU/RLSA, e dall'attuazione nel Settore dell'Accordo interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, sorrette da adeguate Agibilità sindacali, individuando ambiti idonei a realizzare una idonea rappresentanza a livello territoriale e l'istituzione della figura di RLSA di sito. Sulla Sicurezza si richiede inoltre l'istituzione del "libretto personale" del lavoratore che, a cura delle RLSA, certifichi i percorsi formativi compiuti, unitamente alle competenze possedute. Inoltre si propone l'istituzione delle Commissioni di conciliazione, coerenti con l'evoluzione legislativa della materia, anche a livello aziendale. Per quanto riguarda l'estensione del Contratto di settore a tutta la filiera elettrica, comprendendo i Dipendenti degli Istituti di fonte contrattuale, andranno definite norme cogenti – onde evitare fenomeni di dumping economico e di sicurezza fra le Imprese medesime scaricato sul lavoro – che ne consentano l'applicazione, oltre che a tutte le Aziende che operano a qualsiasi titolo in ambito elettrico, anche alle Imprese degli appalti che operano con continuità nel Settore, recuperando anche le anomalie già presenti in alcune Aziende del Settore.
Rapporto di lavoro – Tutela del reddito e dell'occupazione 16.Nel Settore elettrico italiano, soprattutto in questo frangente, deve essere evitata la caduta occupazionale per effetto della temporanea congiuntura di mercato. Ciò può essere possibile ricreando le condizioni per il rilancio degli investimenti, sostenendo ricerca e innovazione tecnologica con adeguati piani di conversione e formazione continua, sottoscrivendo impegni per la stabilità occupazionale nelle Imprese del settore. 17.Le scelte del Governo di allungare il tempo di lavoro per avere diritto alla pensione e di non tagliare con nettezza le troppe forme di precarietà portano a ribadire che per realizzare compiutamente la stabilità di impiego, in particolare con la trasformazione in Contratti a tempo indeterminato, si dovranno consolidare come le uniche modalità di ingresso l'Apprendistato professionalizzante e l'Inserimento con stabilizzazione al termine del periodo previsto, che, in ragione dell'alta scolarità di ingresso richiesta, deve essere riconsiderato. 18.Per il governo congiunto dei processi di ristrutturazione, crisi produttive e/o industriali, in attesa di valutare compiutamente i provvedimenti	**Rapporto di lavoro – Tutela del reddito e dell'occupazione** Nel Settore elettrico italiano, soprattutto in questo frangente, deve essere evitata la caduta occupazionale per effetto della temporanea congiuntura di mercato. Ciò può essere possibile ricreando le condizioni per il rilancio degli investimenti, sostenendo ricerca e innovazione tecnologica con adeguati piani di conversione e formazione continua, sottoscrivendo impegni per la stabilità occupazionale nelle Imprese del settore. Le scelte del Governo di allungare il tempo di lavoro per avere diritto alla pensione e di non tagliare con nettezza le troppe forme di precarietà portano a ribadire che deve essere compiutamente realizzata la stabilità di impiego. In tal senso, il Contratto a tempo indeterminato dovrà essere assunto a riferimento per tutto il Settore. Si dovranno quindi consolidare come le uniche modalità di ingresso l'Apprendistato professionalizzante e l'Inserimento con stabilizzazione al termine del periodo previsto, che, in ragione dell'alta scolarità di ingresso richiesta, deve essere ridotto al minor tempo possibile. Per il governo congiunto dei processi di ristrutturazione, crisi produttive e/o industriali, in attesa di valutare compiutamente i provvedimenti legislativi in via di emanazione, è necessario

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
legislativi in via di emanazione, è necessario definire linee guida che prevedano, in detti casi, l'impegno delle Imprese all'adozione di strumenti non traumatici (es. Contratti di solidarietà, Ammortizzatori sociali, Clausole sociali, ecc.) accompagnati da adeguate forme di integrazione al reddito e programmi di formazione specifici e mirati al reimpiego. 19.In tal senso andrà valutata l'opportunità della costituzione, anche a livello di Settore di Strumenti per la gestione comune della materia.	definire linee guida che prevedano, in detti casi, l'impegno delle Imprese all'adozione di strumenti non traumatici (es. Contratti di solidarietà, Ammortizzatori sociali, Clausole sociali, ecc.) accompagnati da adeguate forme di integrazione al reddito e programmi di formazione specifici finalizzati al reimpiego e da un adeguamento mirato delle normative contrattuali sui trattamenti. In tal senso andrà valutata l'opportunità della costituzione, anche a livello di Settore di Strumenti per la gestione comune della materia, con la finalità del pieno riutilizzo delle professionalità esistenti, della massima rioccupabilità nelle aziende del Settore presenti sul territorio coinvolto, nonché dell'attivazione di un turn-over che incentivi l'immissione di giovani Lavoratori per un utile ricambio generazionale.
Organizzazione del lavoro 20.Negli ultimi anni i processi di ristrutturazione e riorganizzazione continua delle Imprese hanno portato i livelli degli organici al limite della sostenibilità con pesanti ripercussioni sui ritmi di lavoro e sugli orari di fatto, in particolare per il personale assoggettato alla reperibilità. 21.A tal proposito, si richiede l'istituzione di momenti di confronto periodico con le RSU, nei quali, sulla base dei dati a consuntivo sugli orari di fatto e dell'analisi dei processi, individuare le soluzioni più opportune, anche sul piano dell'organizzazione del lavoro e della modulazione dell'orario, per consentire la migliore coniugazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.	**Organizzazione del lavoro** Negli ultimi anni i processi di ristrutturazione e riorganizzazione continua delle Imprese hanno portato i livelli degli organici al limite della sostenibilità con pesanti ripercussioni sui ritmi di lavoro e sugli orari di fatto, in particolare per il personale assoggettato alla reperibilità, per il quale si registra un pericoloso superamento delle soglie di sicurezza (stress da lavoro correlato). A tal proposito, si richiede l'istituzione di momenti di confronto periodico con le RSU, nei quali, sulla base dei dati a consuntivo sugli orari di fatto e dell'analisi dei processi, individuare le soluzioni più opportune, anche sul piano dell'organizzazione del lavoro e della modulazione dell'orario, per consentire la migliore coniugazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. In tal senso andrà rivisitata la normativa sulla Banca ore. Nello specifico della Reperibilità, anche in riferimento alla "sicurezza sostanziale", si riafferma la necessità del ripristino delle normali condizioni di turnazione (1/4), 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.
Salario e politiche retributive 22.Innanzitutto va attuata la verifica prevista nel CCNL 5 marzo 2010 che, in base all'andamento dell'inflazione nel periodo di riferimento, prevede l'eventuale conguaglio dell'aumento dei minimi procedendo altresì all'adeguamento della base di calcolo. 23.Per stabilire l'aumento economico dei minimi tabellari per il triennio 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2015 andranno presi a riferimento i	**Salario e politiche retributive** Innanzitutto va attuata la verifica prevista nel CCNL 5 marzo 2010 che, in base all'andamento dell'inflazione nel periodo di riferimento, prevede l'eventuale conguaglio dell'aumento dei minimi procedendo altresì all'adeguamento della base di calcolo. Per stabilire l'aumento economico dei minimi tabellari per il triennio 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2015 andranno presi a riferimento i

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
parametri inflattivi, tenendo a riferimento l'incertezza della congiuntura economica. 24.Pertanto l'aumento al parametro ~~248,5, in funzione dell'esito delle verifiche di cui sopra, della evoluzione della base di calcolo, nonché dell'andamento complessivo del negoziato~~, dovrà essere tra il 7 e il 9%. 25.Per quanto riguarda il salario di risultato, definito con accordi aziendali, per il quale si richiede la conferma del regime fiscale a prescindere dai limiti di reddito, nel novero dei parametri e degli obiettivi andranno inseriti anche quelli legati alle performance ambientali, al risparmio ed all'efficienza energetica. 26.In merito alle forme di salario individualizzato, si richiede la loro confluenza nel nuovo Sistema di classificazione.	parametri inflattivi e l'incertezza della congiuntura economica. Pertanto l'aumento reale al parametro medio utilizzato nel precedente rinnovo contrattuale dovrà essere collocato tra il 7 e il 9%. Per quanto riguarda il salario di risultato, definito con Accordi aziendali, per il quale si richiede la conferma del regime fiscale a prescindere dai limiti di reddito, nel novero dei parametri e degli obiettivi andranno inseriti anche quelli legati alle performance ambientali, al risparmio ed all'efficienza energetica. In merito alle forme di salario individualizzato, si richiede la loro confluenza nel nuovo Sistema di classificazione in una logica di verificabilità e di trasparenza dei criteri di assegnazione adottati aziendalmente.
Classificazione del Personale 27.Il rinnovo contrattuale dovrà acquisire quanto concordato in sede di negoziazione del nuovo sistema di classificazione del personale, attualmente in corso, ed ~~eventualmente~~ completarlo. In ogni caso bisogna dare attuazione a quanto previsto dal CCNL precedente circa il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari ed alla revisione delle declaratorie non più coerenti con i mestieri richiesti. 28.Più in particolare, a livello di contratto di settore dovranno essere previste le modalità di implementazione del nuovo sistema in azienda ed eventuali applicazioni sperimentali sempre con riferimento alle Linee guida definite nel rinnovo precedente. 29.In coerenza con i temi del mercato del lavoro, andrà valorizzata la formazione continua, non solo quella in ingresso, finalizzata alla crescita professionale, ma anche ai fini di un proficuo utilizzo nel tempo dei Lavoratori più anziani. 30.Sui Quadri aziendali, in considerazione della evoluzione di queste figure professionali e del loro inserimento nei nuovi contesti organizzativi, si richiede la verifica del ruolo effettivamente agito, dei livelli di tutela dell'andamento reale dell'orario di lavoro e della prestazione, dei benefit/trattamenti individuali erogato al fine di un aggiornamento della normativa.	**Classificazione del Personale** Nel riaffermare la validità delle Linee sottoscritte il 5 marzo 2010, il rinnovo contrattuale dovrà acquisire quanto concordato in sede di negoziazione del nuovo Sistema di classificazione del personale senza prevedere ulteriori rinvii, attualmente in corso, ed completarlo. In ogni caso bisogna dare attuazione a quanto previsto dal CCNL precedente circa il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari ed alla revisione delle declaratorie non più coerenti con i mestieri richiesti. Più in particolare, a livello di Contratto di settore dovranno essere previste le modalità di implementazione del nuovo Sistema in azienda ed eventuali applicazioni sperimentali, sempre con riferimento alle Linee guida definite nel rinnovo precedente. In coerenza con i temi del mercato del lavoro, andrà valorizzato il diritto contrattuale allo studio attraverso la definizione, in tutte le Aziende del Settore, di un adeguato numero di permessi, nonché la formazione continua, non solo quella in ingresso, finalizzata alla crescita professionale, ma anche ai fini di un proficuo utilizzo nel tempo dei Lavoratori più anziani. Sui Quadri aziendali, in considerazione della evoluzione di queste figure professionali e del loro inserimento nei nuovi contesti organizzativi, si richiede la verifica del ruolo effettivamente agito, dei livelli di tutela dell'andamento reale dell'orario di lavoro e della prestazione, dei benefit/trattamenti individuali erogato al fine di un aggiornamento della normativa. Per tutte le figure professionali investite di responsabilità verso l'esterno, andrà

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
	inoltre prevista la regolamentazione della malleva.
Socialita' e Welfare contrattuale 31.La dimensione sociale del Contratto di Settore, considerate le positive esperienze fino ad oggi maturate dai Fondi previdenziali e assistenziali, deve fare un ulteriore salto di qualità attraverso: · la definizione di un percorso di unificazione dei Fondi di Previdenza complementare, anche mantenendo, in via transitoria differenze contributive, prevedendo l'attivazione, da parte aziendale, della posizione assicurativa dal momento di accesso al lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale di ingresso; · ~~l'evoluzione del FISDE in Fondo di riferimento di Settore, prevedendo allo scopo la confluenza negoziata degli accordi esistenti in materia di Assistenza sanitaria integrativa e l'obbligatorietà del trattamento anche con quote variabili di contribuzione aziendale negoziate a quel livello. Inoltre,~~ in materia di socialità e tempo libero, si richiede la sottoscrizione di uno specifico protocollo per l'erogazione di servizi alla persona/famiglia. Roma, 8 giugno 2012 Le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILCEM UIL	**Socialita' e Welfare contrattuale** La dimensione sociale del Contratto di Settore, considerate le positive esperienze fino ad oggi maturate dai Fondi previdenziali e assistenziali, deve fare un ulteriore salto di qualità attraverso: -la definizione di un percorso di unificazione dei Fondi di Previdenza complementare, anche mantenendo, in via transitoria, differenze contributive, prevedendo l'attivazione, da parte aziendale, della posizione assicurativa dal momento di accesso al lavoro, a prescindere dalla tipologia contrattuale di ingresso, rispettando comunque il diritto legislativo di adesione volontaria; -la garanzia dell'accesso obbligatorio all'Assistenza sanitaria integrativa per tutti i Lavoratori del Settore, con contributi a carico delle Aziende, favorendo la confluenza negoziata degli accordi esistenti verso un unico Fondo di Settore- In materia di socialità e tempo libero, si richiede la sottoscrizione di uno specifico protocollo per l'erogazione di servizi alla persona/famiglia. Si richiede, inoltre, la rivisitazione del Protocollo sulle Azioni Sociali in relazione alle nuove e/o emergenti necessità sociali. Roma, 9 luglio 2012 Le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL – FLAEI CISL – UILCEM UIL
	DOCUMENTO CONCLUSIVO PER IL VARO DELLA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL SETTORE ELETTRICO 2013 - 2015 L'ampio consenso registrato nelle numerose assemblee svolte è sinonimo di apprezzamento del lavoro fatto unitariamente, favorito dall'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e dall'aver colto, nella piattaforma presentata, l'essenza dei problemi e delle necessità del momento. Il dibattito, sviluppato nelle assemblee ha fatto registrare una buona ed interessata partecipazione, che ha prodotto arricchimenti alle proposte presentate sottolineando particolarmente gli aspetti diretti della vita lavorativa quali la carenza di organici ed i carichi eccessivi di lavoro conseguenti confermando in tal senso l'impostazione e le priorità della piattaforme. La sintesi che ne è scaturita, grazie anche al contributo dei Lavoratori che hanno partecipato attivamente alla consultazione e dei Delegati negli attivi unitari, consolidano il Sindacato confederale come soggetto di massima rappresentanza nella categoria sia per la sua connotazione solidaristica,

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
	sia perché efficace, propositivo e spesso risolutivo rispetto alle problematiche presenti nel settore. FILCTEM-CGIL, FLAEI-CISL, UILCEM-UIL ritengono le politiche del governo Monti assolutamente inadeguate alla necessità di crescita a e sviluppo del Paese perché unicamente finalizzate a tagliare i costi per far quadrare i conti allo scopo di rassicurare i mercati finanziari con conseguenze recessive. Un taglio dei costi che impoverisce lo stato sociale con un impatto drammatico sulle fasce più deboli e già colpite dalla crisi. Mentre non si intravedono invece, come richiesto dal Sindacato, politiche e scelte che possano far ripartire la produzione italiana rilanciando i consumi e quindi lo sviluppo economico del Paese. **Vanno inoltre risolte le penalizzazioni create con i recenti interventi legislativi sui temi degli esodati e sui costi della ricongiunzione pensionistica dalla L 122/10 anche nel Settore elettrico**. Si richiede inoltre al Governo la rivisitazione delle aliquote IRPEF, favorendo le fasce più basse di reddito, per consentire alle persone ed alle famiglie che più duramente stanno soffrendo le conseguenze della crisi, un adeguato recupero del potere d'acquisto. Va recuperata al più presto la penalizzazione creata con il DL in tema di detassazione della retribuzione legata agli incrementi di redditività/produttività, riportandola almeno ai valori del 2011. Ancora più netto è il giudizio negativo su un possibile aumento dell'IVA che, per quanto ci riguarda, concorrerà direttamente alla determinazione delle parte economica circa l'aumento dei minimi. La mancanza di una politica energetica concertata e quindi largamente condivisa pesa negativamente sia sull'efficienza complessiva del sistema che sugli effetti che produce sui lavoratori del Settore elettrico italiano, a partire dal comparto termoelettrico e sull'indotto già gravemente colpito dalla crisi più generale del Paese. Il governo deve finalmente rendersi conto che è necessario un confronto a tutto campo con le Parti sociali per definire urgentemente una strategia energetica per il Paese degna di questo nome e sganciata dalle pressioni delle numerose lobby interessate solo a facili guadagni. Il primo segnale importante è quello di sbloccare, autorizzandoli definitivamente, gli investimenti proposti da alcune Imprese, da noi sollecitati e condivisi, che attendono autorizzazioni da anni. Con riferimento alla piattaforma contrattuale, oltre agli emendamenti raccolti ed inseriti direttamente nella stessa, che sarà prontamente inviata alle Associazioni datoriali ed alle Imprese firmatarie

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
	del Contratto per una rapida apertura del negoziato, con questo documento raccogliamo quanto emerso più diffusamente nelle assemblee e successivamente discusso dagli Attivi unitari regionali, quale contributo prezioso e vincolante di orientamento del negoziato. Unitamente alla riconferma del superamento di ogni forma di precarietà per affermare il contratto a tempo indeterminato, quale modalità unica di ingresso al lavoro, è emersa la preoccupazione per le tematiche che la riforma pensionistica pone con particolare riferimento all'allungamento del periodo di lavoro. Ciò impone la riconsiderazione di alcuni istituti contrattuali al fine di garantire, per tutta la vita lavorativa, il prezioso contributo di competenza dei Lavoratori più anziani e la sostenibilità della prestazione a loro richiesta. Questo significa intervenire sui tempi di lavoro, sull'avvicendamento per le mansioni usuranti, sulla formazione continua e su quant'altro utile allo scopo. La ricomposizione della filiera necessita la definizione nel Settore di precise linee guida che evitino di scaricare sulla committenza di tutto e di più. Quindi, a livello aziendale, vanno definiti accordi che salvaguardino le attività “core” e facilitino processi di insourcing limitando il ricorso all'appalto o alla consulenza che, in ogni caso, non deve essere attuato con l'impostazione del “massimo ribasso” e deve garantire ai Lavoratori delle Imprese appaltatrici diritti analoghi ai Lavoratori dell’Impresa committente. Nelle assemblee è emerso con forza la necessità di tutela e crescita della retribuzione per recuperare il potere di acquisto perso nel tempo. C'è la consapevolezza che senza un adeguato ed urgente intervento del governo teso a ridurre il cuneo fiscale e contributivo che grava sul lavoro quanto si recupera con i rinnovi contrattuali non sia sufficiente allo scopo. In questo quadro la richiesta di puntare, rispetto alla forbice indicata nella piattaforma, direttamente all'aumento del 9% viene assunto in termini di costo contrattuale che puntando prioritariamente all'aumento sui minimi **contempli anche la possibilità di incrementare altri istituti a carattere economico emersi nella consultazione quale, ad esempio, l'indennità di reperibilità** . La definizione di un accordo sulle regole per l'effettuazione dello sciopero nel settore elettrico è riconosciuta urgente da tutti ed il riferimento per attuarlo sono le linee guida contenute nel contratto vigente. La mancata attuazione è da addebitarsi principalmente alle imprese che sfruttando una posizione “pilatesca” della Commissione di

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
	Garanzia che interpreta il mantenimento del servizio in modo unilaterale solo nell'interesse delle Aziende non si impegnano a ricercare, pur nella complessità del settore e del servizio, un approccio condiviso. **Al fine di contribuire fattivamente alle spese sostenute per il rinnovo contrattuale ai Lavoratori non iscritti al sindacato al termine del rinnovo contrattuale, sarà chiesto un contributo economico.** Roma, 9 luglio 2012 **Le Segreterie Nazionali** **Filctem-Cgil Flaei-Cisl Uilcem- Uil**
PROCEDURA SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL SETTORE ELETTRICO Coerentemente alle intese interconfederali del 28 giugno e 21 settembre 2011, con la presente FILCTEM/CGIL – FLAEI/CISL – UILCEM/UIL, ferme restando le autonome prerogative delle singole Federazioni, stabiliscono, in ordine al prossimo rinnovo contrattuale, il seguente iter democratico per la predisposizione della Piattaforma Contrattuale, la sua discussione nei posti di lavoro e successivo inoltro alle Parti datoriali, la trattativa e la sottoscrizione dell'Accordo. La proposta di Piattaforma, elaborata unitariamente dalle Segreterie nazionali, sarà sottoposta, per la sua approvazione, alla riunione congiunta degli Organismi nazionali di FILCTEM-FLAEI - UILCEM (Attivo Unitario) che la varano, stabilendo i tempi entro i quali svolgere la consultazione dei Lavoratori. Successivamente saranno tenute assemblee in tutti i luoghi di lavoro, nelle quali saranno raccolti gli eventuali contributi provenienti dal dibattito, anche sotto forma di emendamenti. Al termine di questa fase, in un apposita riunione unitaria gli Organismi regionali FILCTEM-FLAEI - UILCEM (Attivo Unitario Regionale), faranno sintesi di quanto emerso dalla consultazione dei Lavoratori nel proprio ambito territoriale precisando, in un apposito rendiconto delle assemblee: · 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. Solo gli emendamenti/proposte che saranno condivisi nella riunione unitaria degli Organismi regionali potranno essere portati al livello nazionale.	**PROCEDURA SINDACALE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEL SETTORE ELETTRICO** Coerentemente alle intese interconfederali del 28 giugno e 21 settembre 2011, con la presente FILCTEM/CGIL – FLAEI/CISL – UILCEM/UIL, ferme restando le autonome prerogative delle singole Federazioni, stabiliscono, in ordine al prossimo rinnovo contrattuale, il seguente iter democratico per la predisposizione della Piattaforma Contrattuale, la sua discussione nei posti di lavoro e successivo inoltro alle Parti datoriali, la trattativa e la sottoscrizione dell'Accordo. La proposta di Piattaforma, elaborata unitariamente dalle Segreterie nazionali, sarà sottoposta, per la sua approvazione, alla riunione congiunta degli Organismi nazionali di FILCTEM- FLAEI - UILCEM (Attivo Unitario) che la varano, stabilendo i tempi entro i quali svolgere la consultazione dei Lavoratori. Successivamente saranno tenute assemblee in tutti i luoghi di lavoro, nelle quali saranno raccolti gli eventuali contributi provenienti dal dibattito, anche sotto forma di emendamenti. Al termine di questa fase, in un apposita riunione unitaria gli Organismi regionali FILCTEM- FLAEI - UILCEM (Attivo Unitario Regionale), faranno sintesi di quanto emerso dalla consultazione dei Lavoratori nel proprio ambito territoriale precisando, in un apposito rendiconto delle assemblee: · 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. Solo gli emendamenti/proposte che saranno condivisi nella riunione unitaria degli Organismi regionali potranno essere portati al livello nazionale.

Roma, 8 giugno 2012	**Roma, 9 luglio 2012**
La successiva riunione unitaria degli Organismi nazionali, sulla scorta di quanto pervenuto dal territorio, varerà la Piattaforma definitiva che sarà inoltrata alle Parti datoriali nei tempi contrattualmente stabiliti. In quella sede viene approvata, su proposta delle Segreterie nazionali, la composizione della Delegazione trattante che affiancherà le stesse in tutto il negoziato. Detta Delegazione trattante si comporrà: · dalle Segreterie nazionali; · da 66 Responsabili regionali e/o territoriali di ogni singola Federazione suddivisi pariteticamente; · da 66 Delegati provenienti dai posti di lavoro suddivisi in proporzione alla rappresentatività di ciascuna Federazione (28 FLAEI – 28 FILCTEM – 10 UILCEM). In attesa della applicazione delle procedure previste dall'accordo del 28 Giugno 2011 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. Al raggiungimento dell'ipotesi di Accordo, essa sarà siglata, previo consenso della Delegazione trattante, e successivamente sottoposta al giudizio vincolante dei lavoratori mediante una specifica consultazione certificata promossa da FILCTEMFLAEI - UILCEM. L'esito positivo della stessa determinerà la firma definitiva del nuovo Contratto nazionale di settore. Per ogni Assemblea andrà redatto un verbale nel quale andrà riportato il livello di consenso registrato sul complesso dell'ipotesi di accordo, non su singole parti, espresso con il voto palese dei presenti in assemblea, Roma 8 giugno 2012	La successiva riunione unitaria degli Organismi nazionali, sulla scorta di quanto pervenuto dal territorio, varerà la Piattaforma definitiva che sarà inoltrata alle Parti datoriali nei tempi contrattualmente stabiliti. In quella sede viene approvata, su proposta delle Segreterie nazionali, la composizione della Delegazione trattante che affiancherà le stesse in tutto il negoziato. Detta Delegazione trattante si comporrà: · dalle Segreterie nazionali; · da 66 Responsabili regionali e/o territoriali di ogni singola Federazione suddivisi pariteticamente; · da 66 Delegati provenienti dai posti di lavoro suddivisi in proporzione alla rappresentatività di ciascuna Federazione (28 FLAEI – 28 FILCTEM – 10 UILCEM). In attesa della applicazione delle procedure previste dall'accordo del 28 Giugno 2011 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. Al raggiungimento dell'ipotesi di Accordo, essa sarà siglata, previo consenso della Delegazione trattante, e successivamente sottoposta al giudizio vincolante dei lavoratori mediante una specifica consultazione certificata promossa da FILCTEMFLAEI - UILCEM. L'esito positivo della stessa determinerà la firma definitiva del nuovo Contratto nazionale di settore. Per ogni Assemblea andrà redatto un verbale nel quale andrà riportato il livello di consenso registrato sul complesso dell'ipotesi di accordo, non su singole parti, espresso con il voto palese dei presenti in assemblea, Roma 8 giugno 2012
	DELEGAZIONE TRATTANTE PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO SETTORE ELETTRICO 2013/2015 Le Segreteria nazionali FILCTEM-FLAEI-UILCEM, nel corso del egoziato saranno affiancate dalla seguente Delegazione: Aiazzi Roberto Amici Ados Appetecchi Massimiliano Balzani Fabio Beltrami Elena Bertacco Antonio Biondi Giovanni

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
	Bolgan Fabio Bongiovanni Matteo Borioni Alessandro Boschiroli Massimo Calaresu Giorgio Campagnaro Siro Campana Luigi Cancellieri Stefano Caroli Stefano Casco Roberto Ciacci Simona Comparone Giovanni Contiello Salvatore Contu Mauro Corrias Alessandro Corti Massimo Cozzolino Antonio Cutrì Luca D'Antonio Concettina De Nevi Enrico Del Sorbo Amleto D'Ercole Mara Di Caro Claudio Di Filippo Giovanni Di Passa Alessandro Dimonte Vincenzo Donadello Luciano Doninotti Davide Fasetti Flaminio Fiore Nicola Friello Lello Frixa Fabrizio Froli Graziano Galluzzo Massimo Gasparini Davide Gastaldello Valeria Gentili Marco Gilibisco Salvatore Goldoni Marinella Gramaccioni Doriana Greco Mario Greco Toni Greco Vincenzo Grillo Ierardi Alberto Ismari Massimo Lanci Luciano Lannino Francesco Laviero Francesco Licchello Lucio Lo Iacono Vito Lodi Giordano Loi Pierluigi Longobardi Agostino Lovisetto Andrea

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
	Lucietto Luca Maccagno Gianni Maestri Luciano Majocchi Liviano Manganella Giovanni Maraucci Franco Marega Maurizio Marletta Salvatore Marras Mario Mazzanti Nadia Medico Mario Melani Walter Melchiorri Ruben Mercoliano Giampiero Messina Catella Morosso Silvino Muto Antonino Nibbio Nicola Orlandi Marco Ottaviani Maurizio Padula Rocco Paglini Enio Palatroni Bruno Palma Michele Panetta Francesco Parravicini Renato Paudice Raffaele Peana Francesco Pedacchioni Roberto Penna Vincenzo Perotti Giancarlo Petri Roberto Petrillo Luca Petrini Isidoro Petrocco Simone Petruccioli Marcello Piancone Sergio Piccolo Claudia Pisanti Umberto Polignano Giorgio Portaro Domenico Preti Maurizio Prevedoni Pietro Rialto Antonio Ronci Andrea Rossi Arcangelo Rossi Maurizio Rudari Flavio Ruggeri Mario Ruina Giancarlo Ruzza Giovanni Salvi Francesco Sanbenedetto Marco Sanna Giuseppe Sansonna Nunzio

Roma, 8 giugno 2012	Roma, 9 luglio 2012
	Scarselli Paolo Sedran Luigi Sperlinga Francesco Tarro Genta Bruno Tomaselli Renato Tomasso Igino Tondi Antonio Torrini Sara Uccellini Silvia Vaccaro Giuseppe Valtorta Romano Vecchio Paola Vermigli Sauro Zannini Giancarlo Zinanni Claudio

VERSO LA CONDIVISIONE DELLE RESPONSABILITÀ

Comitato Esecutivo Cisl del 18 luglio 2012: il documento finale - Conquiste del lavoro documenti Venerdì 20 Luglio 2012

La strategia riformatrice del sindacato della partecipazione passa per un processo di riorganizzazione che favorisca le aggregazioni categoriali e un saldo ancoraggio, nel territorio e sui posti di lavoro, alle rappresentanze Sas, Rsa e Rsu.

Nelle nuove condizioni politico-economiche, in cui hanno perso valore produzione e lavoro e hanno assunto un ruolo determinante i grandi poteri finanziari e le tecnocrazie di governo, le strutture portanti della democrazia partecipativa tendono ad essere emarginate.

Per contrastare questo processo i corpi intermedi devono essere riconosciuti soggetti della democrazia economica, costruendone le condizioni di competenza, autorevolezza, responsabilità, rappresentatività, e, solo su questa base, di mobilitazione sociale ben finalizzata negli obiettivi concreti da perseguire. Occorre una riorganizzazione del sindacato improntata a criteri di flessibilità. Le priorità assolute restano: la centralità della tutela e del protagonismo associativo degli iscritti e di un ruolo forte degli organismi democratici nelle decisioni; la valorizzazione negli organismi associativi dei delegati Cisl delle Sas, Rsa, Rsu, accorciando le distanza tra associazione e posti di lavoro-territorio, facendo delle Sas, Rsa, Rsu sedi di verifica della stessa dirigenza.

Il Comitato Esecutivo Confederale Nazionale della Cisl, convocato a Roma il 18 luglio 2012, ritiene necessaria ed urgente una riorganizzazione della associazione al fine di rendere più efficace la sua azione nelle nuove condizioni politiche, economiche e sociali, nonché con le nuove relazioni industriali, e di ottimizzare l'impiego delle risorse finanziarie ed umane.

La società, l'economia e il lavoro si evolvono con velocità e dinamiche diverse dal passato; esse vanno interpretate, comprese e governate tempestivamente.

Nelle nuove condizioni
politiche ed economiche, in cui hanno perso valore la produzione e il lavoro e rispetto alle quali hanno un ruolo determinante i grandi poteri finanziari e le tecnocrazie di governo, le strutture portanti della democrazia partecipativa e della coesione sociale tendono ad essere emarginate, come sottovalutati la "orizzontalità" dello sviluppo e i suoi protagonisti sociali.

E' sempre più evidente che i corpi intermedi, innanzitutto il sindacato, per contrastare con autorevolezza questo processo di emarginazione, devono considerare anche le loro responsabilità e carenze.

Occorre rendersi conto che per essere riconosciuti soggetti della democrazia economica sui posti di lavoro, in azienda e nel territorio, e della concertazione nei territori e al livello nazionale non basta "pretenderlo", semplicemente rivendicarlo, ma occorre costruirne le condizioni, innanzitutto, di competenza, autorevolezza, responsabilità ,
rappresentatività, e, solo su questa base, di mobilitazione sociale ben finalizzata negli obiettivi concreti da perseguire.

E' soprattutto la condivisione delle responsabilità il valore che sostiene la strategia riformatrice del sindacato della partecipazione e ne fa un interlocutore ricercato e credibile.

L'urgenza, dunque della riorganizzazione ha una duplice motivazione:

1) una migliore promozione dell'efficacia della politica sindacale e del proselitismo;

2) la tenuta della sostenibilità e dell'efficienza finanziaria ed operativa ai diversi livelli dell'organizzazione.

La strategia è quella dello sviluppo della contrattazione di secondo livello, aziendale/territoriale, della democrazia economica e della concertazione territoriale.

Per sostenere questa strategia occorre costruirne, sul piano culturale e organizzativo, le condizioni di competenza, autorevolezza, condivisione di responsabilità, rappresentatività.

Questo richiede da parte delle Federazioni e delle Unioni una riorganizzazione che assicuri nel tesseramento la certezza del finanziamento e permetta un nuovo ordine di priorità nell'impiego delle risorse umane e finanziarie, la disponibilità e la capacità di creare un sistema integrato di interventi, con riferimento ad

attività formative, all'impiego di quadri e di staff professionali, di strumenti di comunicazione e di servizi agli iscritti, alla centralità delle strutture aziendali e territoriali.
Rispetto alla riorganizzazione gli interventi devono essere improntati a criteri di flessibilità anche per l'incertezza degli assetti istituzionali, con la crisi del disegno federalista, il processo di superamento delle Province, gli interventi di razionalizzazione nella rete dei Comuni, dei servizi pubblici e delle Pubbliche amministrazioni nei territori.

Le priorità assolute restano:
ˇ la centralità della tutela, contrattuale e attraverso i servizi, e del protagonismo associativo degli iscritti e di un ruolo forte e costante degli organismi democratici nelle decisioni;
ˇ la valorizzazione negli organismi associativi dei nostri delegati Cisl delle Sas, delle Rsa e delle Rsu, accorciando le distanze tra l'associazione e posti di lavoro-territorio e facendo delle Sas, delle Rsas e della Rsu sedi di verifica della stessa dirigenza.

A quest'ultimo fine sono assunti i seguenti indirizzi:
- ˇ i regolamenti congressuali e di attuazione dello Statuto devono prevedere **una presenza di almeno il 60% di delegati Sas, Rsa/Rsu nei congressi e negli organismi elettivi territoriali;**
- ˇ la individuazione dei delegati nelle elezioni, in particolare delle Rsu, deve avvenire attraverso **processi di formazione e di militanza, nonché di accompagnamento una volta eletti;**
- ˇ nei bilanci delle Federazioni territoriali e delle Ust va definita una **percentuale di risorse finalizzate all'attività formativa e informativa specifica per i delegati Rsa/Rsu.** In quanto risorse decisive del processo di riorganizzazione e dell'autonomia della Cisl.

Il Comitato Esecutivo, pertanto, impegna le strutture confederali e categoriali ad avviare il processo di riorganizzazione.
Attivando l'articolo 35 dello Statuto Confederale, che assegna alle Usr la titolarità per la definizione degli assetti territoriali, orizzontali e categoriali, va avviato un processo:
- ˇ di regionalizzazione delle Ust nelle piccole Regioni e di unificazione delle USRrispetto a piccole Regioni contigue;
- ˇ di accorpamenti territoriali delle Ust nelle Regioni, tenendo conto delle contiguità territoriali, della compatibilità economica e produttiva, ma anche privilegiando i criteri della sostenibilità finanziaria con il tesseramento, del prevalente impiego in prima linea dei quadri, della attivazione prioritaria di un sistema integrato di interventi a sostegno della contrattazione di secondo livello e della concertazione territoriale.

In particolare "la sostenibilità finanziaria da tesseramento" deve indurre ad assumere come criterio di riferimento per gli accorpamenti, non solo il numero degli iscritti, ma il rapporto iscritti e contribuzioni da delega.
Questo disegno organizzativo che riguarda il livello orizzontale della Cisl deve essere accompagnato da coerenti e condivisi processi di riorganizzazione da parte delle Federazioni di Categoria territoriali, che le Federazioni nazionali devono rendere praticabili e sostenibili dal punto di vista finanziario e dell'utilizzo delle risorse umane.
I relativi livelli congressuali vanno definiti e parametrati coerentemente alle scelte organizzative realizzate, sia nel caso delle regionalizzazioni delle strutture, sia nel caso degli accorpamenti tra territori.
Il processo di riorganizzazione deve mirare a favorire anche le grandi aggregazioni categoriali, fondate su un modello organizzativo di struttura a rastrello a salvaguardia delle specificità categoriali e professionali che le compongono e di un saldo ancoraggio, nel territorio e sui posti di lavoro, alle rappresentanze di Sas,di Rsa e Rsu.
I criteri di accorpamento delle categorie, oltre che rispondere agli obiettivi di autosufficienza finanziaria da tesseramento e di potenziamento tra associazione, luoghi di lavoro, territorio, devono privilegiare la condivisione di prevalenti caratteristiche comuni rispetto alle relazioni industriali, compresi processi avanzati di democrazia economica:
- centralità del territorio e bilateralità;
- centralità aziendale;
- contrattazione pubblica;

- terziario, lavoro atipico;
- area dei servizi, da affrontare, tuttavia, nella sua complessità.

La Fnp assicura la rappresentanza delle istanze dei pensionati a tutti i livelli. Essa è impegnata, anche in ragione delle conseguenze della riforma delle pensioni sulla organizzazione:
- ad avviare un processo di razionalizzazione degli assetti organizzativi e dell'impiego delle risorse finanziarie ed umane;
- ad implementare, valorizzando le competenze dei suoi quadri, d'intesa con le Ust, il presidio Cisl nel territorio, contribuendo alla concertazione territoriale e al migliore accesso al sistema dei servizi.

I nuovi accorpamenti categoriali Comporteranno la modifica dell'articolo 56 del regolamento di attuazione allo Statuto, con una attenta considerazione delle flessibilità previste dagli articoli 4 e 5 dello stesso Statuto confederale, evitando l'apertura di una nuova fase di scomposizione e ricomposizione delle Federazioni.

Il Comitato Esecutivo Nazionale impegna pertanto l'intera organizzazione ad avviare da subito questo processo di riorganizzazione:
- ˇ per quanto riguarda gli accorpamenti territoriali e regionali con la convocazione dei Consigli generali regionali per attivare l'articolo 35 dello Statuto;
- ˇ per quanto riguarda le aggregazioni categoriali con la definizione del progetto organizzativo prima del prossimo congresso e comunque con l'avvio da subito di una fattiva collaborazione tesa a condividere ad ogni livello, esperienze, mettendo in comune le risorse finanziarie e umane, ad iniziare da quelle finalizzate alla formazione, all'informazione, all'impiego di staff professionali per la contrattazione, alla gestione di servizi agli iscritti per la gestione delle vertenze individuali oltre che collettive.

Il Comitato Esecutivo ritiene inoltre:
- obiettivi coerenti con questa riorganizzazione anche per favorire un dimensionamento più funzionale degli organismi confederali e categoriali, ad ogni livello, e alleggerire nella loro composizione la presenza dell'apparato, la quale non risponde a criteri di rappresentanza democratica né di efficienza;
- opportuno, sotto il profilo della efficienza e della trasparenza degli adempimenti contabili, affidare alle Società dei Caf regionali la tenuta contabile dei bilanci delle Unioni e delle Federazioni, ad iniziare dalle buste paga dei dipendenti, ovviamente ferma restando la loro piena autonomia politica e di gestione rispetto agli stessi bilanci.

Infine il Comitato Esecutivo ritiene necessario che sia definito uno Statuto dei diritti dell'iscritto rispetto alla democrazia associativa, alla tutela contrattuale, alle prestazioni dei servizi, partendo da una analisi concreta su come l'organizzazione cura il rapporto con gli iscritti.
Tutte le strutture sono impegnate ad affrontare le sfide di questa riorganizzazione con l'unità interna che è stata un punto di forza decisivo della iniziativa della CISL in questi anni di cambiamenti e difficoltà straordinarie, e soprattutto con la consapevolezza della grande responsabilità rispetto a quello che questa organizzazione ha rappresentato e deve continuare ad assicurare, rinnovandosi e rafforzandosi, per la vita democratica, per la tutela dei lavoratori e per il bene comune dell'Italia.

Roma 18 luglio 2012 Approvato all'unanimità, con 1 astenuto

Dallo Statuto della CISL - Articolo 35
Nell'ambito di ogni regione possono essere costituite, su delibera del Consiglio generale dell'Unione sindacale regionale, le Unioni sindacali territoriali (UST) cui debbono corrispondere i sindacati territoriali di categoria. Eventuali diversi assetti dei sindacati territoriali di categoria devono essere decisi di concerto tra le USR e le Federazioni sindacali regionali sentite le UST e le Federazioni territoriali di categoria interessate.

Sono organi dell'Unione sindacale territoriale (UST):
a. il Congresso di UST;
b. il Consiglio generale di UST;
c. il Comitato esecutivo di UST;

d. la Segreteria di UST;
e. il Collegio dei sindaci.
Le competenze e le modalità di funzionamento degli organi di cui al comma 2 sono stabiliti dai rispettivi Statuti e Regolamenti delle Ust.