Energia - Servizi Ambientali

DOVE SONO FINITI GLI AUMENTI DEL CONTRATTO ELETTRICO?

Roma, 31/01/2017

Dopo più di un anno dalla scadenza del CCNL settore ELETTRICO, lo scorso 25 gennaio le associazioni datoriali assieme a Cigl, Cisl e Uil hanno stipultato l'ipotesi di rinnovo per il prossimo triennio. Secondo quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza, le OO.SS. stipulanti sono tenute a sottoporre suddetta ipotesi alla consultazione dei lavoratori del settore ossia in tutte le aziende nelle quali viene applicato il contratto, nonché a certificarne l'esito entro dieci giorni dalla stipula dell'intesa.

E' più che mai opportuno quindi entrare nel merito e vedere quali siano le modifiche apportate più rilevanti e l'impatto che le stesse potrebbero avere sia sull'organizzazione del lavoro che sulle retribuzione dei lavoratori, cercando di capire dove siano stati realmente confluiti i soldi destinati ai lavoratori!

1- APPRENDISTATO Art. 13: alle aziende verrà concesso di fare nuovi assunzioni, continuando ad incassare gli incentivi e le agevolazioni contribuitive e fiscali riconosciuti per i contratti di apprendistato, con un ulteriore abbattimento del costo del lavoro.

Mentre nel precedente contratto agli apprendisti veniva riconosciuto l'equivalente retributivo della categoria di destinazione dopo 9 mesi dall'assunzione, nell'ipotesi di rinnovo la retribuzione piena della categoria di destinazione si raggiunge solo al termine del percorso di apprendistato (24/36 mesi).

Con questo nuovo sistema le aziende guadagneranno il doppio, mentre ai neo assunti viene lasciato persino l'onere di autofinanziarsi la formazione.

2- CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE Art. 21: contrariamente a quanto sancito nel contratto del 2013, nel quale si annunciava l'avvio di un nuovo sistema di classificazione da definirsi in sede di successivo rinnovo, quest'ultimo demanda alla contrattazione aziendale una materia contrattuale nazionale.

La stessa, dovendo seguire le logiche della sempre più richiesta flessibilità, lascia presagire la costruzione di un modello organizzativo a vantaggio esclusivo degli interessi delle aziende, come l'introduzione di "sottolivelli" che permettano un ulteriore risparmio economico e che non farà altro che incrementare e consolidare disparità di trattamento tra i lavoratori dello stesso settore.

3- TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA' Art 31: scompare il richiamo alle disposizioni di legge in materia e ancora una volta si demanda alla contrattazione aziendale la regolamentazione di eventuali accordi. Basti pensare all'ostracismo che in particolar modo le donne subiscono dalle aziende, durante e dopo la maternità, per comprendere quanto sia grave consegnare nelle mani padronali la facoltà di gestire le modalità di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

4- STRUTTURA RETRIBUTIVA Art. 35: viene abolita la copertura economica della vacanza contrattuale che nell'ultimo contratto ammontava ad una quota "una tantum" di 340 euro (parametro medio). Ai lavoratori, privati per oltre un anno di un adeguamento contrattuale, non viene riconosciuta neppure la possibilità di recuperare con una somma forfettaria il congelamento forzoso dei salari, già di per sé non adeguati al continuo aumento del costo della vita.

Ma questi soldi, da sempre destinati ai lavoratori, non sono scomparsi...perché al comma 8) dell'art. 35 nonché al comma 2) del verbale di accordo sull'incremento retributivo, ricompaiono sotto forma di quota destinata al welfare aziendale, sotto forma di un aumento di 5 euro di contributo che le aziende dovranno versare ai Fondi di previdenza complementare, gestiti dalle stesse OO.SS che firmano questi accordi. Cosa ancor più grave che nel suddetto comma compaia magicamente una postilla che impone alle aziende di versare l'aumento a far data dal rinnovo del CCNL del 2013! Un' ulteriore riflessione rispetto al consolidamento dei Fondi complementari sarà riservata nelle righe successive.

Un esiguo importo di 20 euro annui, calcolato come importo medio per il triennio 2016-2018, viene destinato all' incremento alla produttività, secondo criteri da stabilirsi ancora una volta

in sede di contrattazione aziendale.

Concretamente possiamo asserire che gli unici veri soldi che i lavoratori riceveranno da questo contratto saranno miseri 35 euro lordi (paramentro medio) di aumento nel 2017 ed altri miseri 35 euro lordi nel 2018.

5- TURNI Art. 38: anche in questo caso si demanda alla contrattazione aziendale la stipula di accordi anche modificativi delle norme contrattuali. Un ulteriore grave passo indietro che consegna il potere contrattuale nelle mani del padrone, ossia a suo esclusivo vantaggio.

6- TRASFERIMENTI Art. 42: in un settore come quello elettrico che contempla un elevato utilizzo di personale soggetto a trasferte e trasferimenti, non ci si poteva esimere dall'andare ad introdurre rilevanti modifiche peggiorative rispetto alle condizioni di miglior favore conquistate negli anni.

Ai lavoratori trasferiti ad altro Comune per esigenze di servizio, non per propria scelta, pena recesso del rapporto di lavoro, veniva riconosciuto un rimborso per le "maggiori spese di viaggio" per complessivi sette anni, con una riduzione proporzionale a partire dal 4° anno. L'ipotesi di rinnovo riduce a 4 anni il diritto al riconoscimento del suddetto rimborso. Altra congrua fetta di risparmio per le aziende e conseguente perdita salariale per i lavoratori trasferiti, già di per sé soggetti ad un notevole sacrificio.

7- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA Art. 50: viene palesato l'intento di incrementare la presenza dell'assistenza sanitaria integrativa anche nel settore elettrico, che guarda caso ha ricevuto un aumento di circa il 500% delle quote aziendali dal 2011, passando da un contributo di 2 euro ad un totale di 9 euro.

Tale incremento getta le basi per un dichiarato intento di costituzione di un Fondo apposito dove sancirne definitivamente l'obbligatorietà, imponendo il versamento delle quote anche ai lavoratori, come già avvenuto negli ultimi rinnovi contrattuali nei settori quali i metalmeccanici, l'igiene ambientale e i trasporti.

8- PROTOCOLLO DI SOLIDARIETA' OCCUPAZIONALE- POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO: come già sopra richiamato, l'assistenza sanitaria integrativa non è la sola fetta che i sindacati firmatari intendono accaparrarsi per consolidare il proprio potere economico.

Nel protocollo di solidarietà si portano avanti con i lavori, predisponendo la costituzione di un Fondo di solidarietà per crisi o ristrutturazioni aziendali, da utilizzarsi al pari di un'ammortizzatore sociale, dove i lavoratori saranno obbligati a versare quote del loro stipendio. Questo sta a significare che se un'azienda deciderà di avviare una ristrutturazione interna o affrontare una crisi che comporti un taglio del costo del lavoro e dei licenziamenti, i dipendenti dovranno autofinanziarsi e pagare di tasca loro gli effetti nefasti dei quali sono loro stesse vittime!

Come se non bastasse dal 1° gennaio 2018 le aziende finanzieranno con un ulteriore importo di 5 euro una polizza in caso di morte, perché in fondo a loro non interessa attivare politiche di prevenzione a tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. L'importante è speculare sulla pelle dei più deboli fino a che sono in vita.

Dopo questo capolavoro di abbassamento del salario, di precarizzazione dei neo assunti ed un netto peggioramento delle norme contrattuali che regolano la vita lavorativa e privata nel settore elettrico, i sindacati firmatari condiscono il tutto aggiungendo la ciliegina sulla torta e chiedendo, agli stessi lavoratori ai quali hanno scippatto gran parte dei soldi che gli spettavano, un contributo straordinario per la gran fatica che hanno dovuto fare nel dover sacrificare una notte del loro prezioso sonno per apporre due firme a cotanto scempio!

Ma almeno su quest'ultimo punto hanno concesso ai lavoratori la facoltà, che a nostro avviso si traduce in obbligo, di palesare il proprio rifiuto a cedere l'ennesima fetta del proprio stipendio ai principali responsabili del declino del mondo del lavoro.

Da questa sintesi emerge in modo del tutto chiaro ed inequivocabile che questo contratto non ha apportato alcun miglioramento ai lavoratori, sia sul fronte economico che normativo, come è altrettanto evidente dove siano stati destinati realmente i soldi dei lavoratori!

Ma nulla ancora è perduto. Ora i lavoratori devono scegliere se continuare a farsi rappresentare da soggetti sempre più rappresentativi dei propri interessi e di quelli padronali o risvegliare una coscienza di classe che miri a riappropriandosi della proprio potere. Strappate quelle tessere che si sono macchiate del sangue e dei sacrifici dei lavoratori. Rigettate questo contratto in tutti i posti di lavoro e proviamo a riscrivere insieme una nuovo capitolo di questa storia, la vostra!

Roma, 30.01.2017