



Piattaforma per il rinnovo del Contratto di Settore Elettrico 2022/2024

Premessa

Il rinnovo contrattuale per le lavoratrici e i lavoratori del settore elettrico si svolgerà all'interno di un contesto di cambiamenti epocali. Ciò si aggiunge ai mutamenti industriali indotti dal modificarsi e moltiplicarsi delle fonti energetiche impiegate, dall'aumento degli operatori di Settore e da un processo di liberalizzazione incompiuto.

L'avvicinarsi della scadenza per le concessioni nelle reti e nelle grandi derivazioni idroelettriche, la prospettiva di una totale liberalizzazione del mercato, ma soprattutto la transizione energetica con le sue ricadute nel nostro settore, inducono incertezze, insicurezza e instabilità.

Inoltre la scommessa di affidare al capitale privato il raggiungimento dell'obiettivo della forte diminuzione e poi dell'azzeramento delle emissioni, che si è dimostrata incompatibile con il target temporale delle decisioni che il Paese si è dato, pone il Settore dentro l'occhio del ciclone per i prossimi decenni.

In questo scenario il contratto deve rafforzarsi per rappresentare uno caposaldo per la tutela dei lavoratori, ma nel contempo deve permettere alle Parti di essere in grado di adoperarsi, durante la sua vigenza al presentarsi delle necessità di sistema, per definire le misure di intervento che le trasformazioni impongono.

Con la sottoscrizione del CCNL vigente, le Parti, **attraverso un importante lavoro di architettura contrattuale**, hanno determinato una semplificazione e razionalizzazione delle materie in esso regolamentate.

Contestualmente **sono state individuate soluzioni avanzate su diverse tematiche, normative, economiche e sociali**, come la definizione di una disciplina sugli scatti di anzianità a vantaggio dei neoassunti, sulla formazione, con soluzioni qualitative e quantitative al passo con i tempi e, non ultimo, un protocollo per la gestione delle violenze di genere preso a riferimento anche da altri settori.

Durante la vigenza dell'attuale ccnl è stata data soluzione anche ad un importante differimento contrattuale, considerato dalle Parti strategico per il consolidamento del contratto nel futuro del settore: quello dell'**allargamento del suo ambito di applicazione** a tutte le attività di vendita, quelle di efficienza energetica e quelle riferite ai piccoli produttori di energia rinnovabile al di sotto dei 25 dipendenti.

Rimane da definire la criticità rappresentata dalla disdetta unilaterale da parte di Utilitalia, dell'accordo Federelettrica 10 aprile 2002. Il superamento di detta criticità per le Organizzazioni Sindacali deve avvenire attraverso un accordo con Utilitalia, facendo in modo che la trattativa per il rinnovo del ccnl non sia influenzata negativamente da alcuni temi che hanno interferito in modo importante sulle precedenti tornate contrattuali.

L'emergenza da Covid 19 è stata, senza ombra di dubbio, la variante esogena più rilevante di questi ultimi tre anni. Il **drastico passaggio dall'attività in presenza a quella da remoto**, che ha interessato

oltre la metà dei dipendenti del settore, ha determinato scenari e situazioni assolutamente imprevedibili e impensabili prima della pandemia.

Questa repentina metamorfosi ha imposto un'organizzazione del lavoro che **ha trovato nel senso di responsabilità, nell'autonomia e nella proattività di quelle lavoratrici e di quei lavoratori che hanno lavorato da remoto**, insieme a chi durante tutto il periodo **non ha rifiutato di esporsi al contagio per continuare a produrre energia elettrica e a distribuirla**, una risposta in grado di far crescere il livello di produttività e di redditività delle imprese del settore garantendo al Paese la continuità di un servizio mai tanto essenziale.

In prospettiva, le aziende del settore, nonostante i rischi citati in premessa, godranno nei prossimi anni di un'opportunità senza precedenti. Infatti, considerevoli **sono i finanziamenti pubblici previsti dal PNRR destinati a investimenti legati alla transizione energetica attraverso l'elettrificazione generalizzata dei consumi**.

I fondi del PNRR dovranno avere un effetto positivo sull'occupazione con un aumento in termini assoluti di nuovi posti di lavoro, in particolare nelle categorie maggiormente penalizzate dalla crisi pandemica, ossia giovani e donne.

Opportunità che, oltre agli auspicati interventi legislativi necessari a garantire **tempi certi per la realizzazione degli investimenti** (rispetto ai quali le Parti hanno agito e dovranno agire congiuntamente nei confronti delle istituzioni), **richiede di una decisiva valorizzazione delle relazioni sindacali e della partecipazione dei lavoratori**.

Lo straordinario lavoro di condivisione e soluzione dei problemi che è stato svolto durante la pandemia e che ha permesso al settore di affrontare e superare una crisi senza precedenti, senza attivare gli Ammortizzatori Sociali, non deve essere depauperato ma **confermato e rafforzato**.

Non è più eludibile l'esigenza di adottare, in tutte le aziende, modelli di partecipazione attiva dei lavoratori e delle loro rappresentanze alle scelte strategiche, alla adozione condivisa di modelli organizzativi, alle decisioni sugli investimenti.

Quanto delineato fin qui, ci fa dire che **occorre procedere speditamente nel definire un rinnovo contrattuale in tempi rapidi**, che premi il lavoro svolto dagli addetti di questo settore e che rafforzi le garanzie e le tutele fornite dal ccnl, destinando ad un lavoro parallelo, **con linee guida e tempi certi, un confronto su tematiche complesse**.

L'implementazione della partecipazione, l'orario, le regole sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'assistenza sindacale al lavoratore, la sicurezza e la formazione saranno i cardini normativi attraverso i quali rafforzare il contratto.

Il rinnovo del CCNL in tempi certi e rapidi è condizione imprescindibile per la stabilità di questo settore che, nonostante l'importante lavoro fatto sull'allargamento del perimetro applicativo, **deve fare quadrato per difendersi da nuovi attacchi e nuove minacce come quella rappresentata dall'applicazione dell'articolo 177 del Codice degli Appalti**. Per svolgere un'azione congiunta di **contrasto a questa pericolosa norma**, che colpisce paradossalmente l'attività di distribuzione, da tutti considerata la più strategica, **occorre rafforzare gli strumenti di tutela collettivi, come il contratto nazionale di lavoro**, costruirne di nuovi, come il fondo bilaterale di settore, agire congiuntamente verso le istituzioni e prevenire altri elementi di conflitto quali una prolungata vacanza contrattuale.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Dopo la sottoscrizione dell'accordo sulla **nuova area contrattuale**, deve aprirsi la fase della sua **concreta applicazione** a quelle Società che svolgono le attività previste dall'accordo stesso.

E', pertanto, da condividere un'**azione propedeutica** alla massima diffusione della nuova disciplina, prevedendo un costante **monitoraggio a livello nazionale** sull'andamento delle adesioni e sulle modalità con cui queste avvengono (accordi di armonizzazione aziendale). A tale scopo va attivato l'osservatorio di settore adeguandone le competenze anche per quanto sopra si rimarcava.

Va, inoltre, rivisitata e **rafforzata la definizione delle attività esclusive e distintive del settore elettrico** per contrastare spinte di deregolamentazione insite nella transizione energetica che mettono a repentaglio **la sicurezza del lavoro elettrico**.

In questo ambito occorre, infine, aggiornare la normativa riguardante **il lavoro di guardiania delle dighe, da considerarsi come attività distintiva del settore elettrico**, al fine di evitare fughe unilaterali che possano mettere a rischio il **mantenimento di tale attività nel contratto di settore**.

2. SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI / PARTECIPAZIONE

Nei precedenti rinnovi del ccnl di settore, l'argomento della **Partecipazione dei Lavoratori alla vita dell'impresa** è stato introdotto, sia come principio che come tema da affrontare ed approfondire nell'ambito dell'Osservatorio di Settore. Purtroppo finora tali indicazioni non hanno trovato attuazione né a livello di settore né a livello aziendale.

Oggi questo tema non è più eludibile. La Partecipazione dei Lavoratori alle scelte aziendali deve esser attuata, secondo quanto richiamato dalla stessa Carta Costituzionale. Tanto più nel prossimo futuro, dove il ruolo delle Aziende Elettriche nell'attuazione del Piano di Ripresa e Resilienza sarà essenziale per il futuro economico e sociale del Paese.

Il Contratto Elettrico dovrà indicare con chiarezza questo obiettivo, tratteggiando le modalità con cui la Partecipazione potrà essere effettivamente attuata a livello aziendale ed **impegnando le Imprese Elettriche a darne attuazione**.

Proprio in questo percorso, e ancor più in questa fase così delicata, è necessario essere capaci di mantenere il clima di dialogo, attraverso un processo di coinvolgimento e di responsabilizzazione di tutte le parti sociali e a tutti i livelli, per portare a compimento al più presto un necessario percorso di trasformazione delle relazioni industriali.

E' necessario **rafforzare ulteriormente l'osservatorio di settore**, che deve rappresentare, fra un rinnovo e il successivo, la sede effettiva ed agita ove sostenere la contrattazione settoriale, come già avviene in altri ambiti contrattuali. A tal riguardo, fra le competenze dell'Osservatorio di Settore devono essere ricomprese quelle di analisi degli effetti della introduzione della digitalizzazione e della Intelligenza Artificiale.

Detti temi (digitalizzazione e Intelligenza Artificiale) devono rientrare, a livello aziendale, nelle competenze di analisi e verifica della RSU.

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - Premessa

L'evoluzione delle professionalità necessarie ad accompagnare la rivoluzione digitale (industria 4.0) e la transizione energetica nel Settore elettrico impongono un significativo innalzamento delle competenze nelle attività operative e una sempre più solida interazione fra attività tecnica e attività operativa. E' anche richiesto un aumento dell'autonomia decisionale e un'organizzazione del lavoro meno verticale, con una maggiore polivalenza e disponibilità di tutti i soggetti.

La pandemia che ha caratterizzato gli anni 2020 e 2021, **ha accelerato questi processi** ed evidenziato nuove criticità, dal **sistema classificatorio al rispetto degli orari di lavoro**.

Il rinnovo del CCNL dovrà pertanto raggiungere obiettivi chiari idonei a dare risposta a queste nuove esigenze.

3.1. CLASSIFICAZIONE

Nei passati rinnovi si è più volte convenuto sulla necessità di definire un nuovo sistema di classificazione anche delegandone l'individuazione a livello aziendale in via sperimentale.

Va riconosciuto che se non si è riusciti in questi anni ad individuare un nuovo accordo contrattuale (fatto salvo il conglobamento della indennità di contingenza nei minimi integrati) o accordi di riferimento a livello aziendale, ciò è motivato dall'oggettiva complessità del tema.

Eppure va altresì evidenziato come, nelle ultime vigenze contrattuali, **due importanti temi** demandati a commissioni specifiche, **abbiano trovato soluzione (la clausola di salvaguardia occupazionale e la nuova area contrattuale). A dimostrare che quando le Parti nel sottoscrivere gli impegni differiti sono profondamente convinte delle loro volontà, i percorsi di concretizzazione degli stessi, pur con difficoltà, arrivano a compimento.**

Occorre, pertanto, demandare ad una commissione nazionale, in stretto legame con la delegazione trattante, il compito di riscrivere l'attuale sistema classificatorio, procedendo alla sua semplificazione e definendo i profili esemplificativi aggiornati alle nuove attribuzioni professionali, assegnando un adeguato ruolo di verifica alle OO.SS./RSU competenti e riconoscendo al lavoratore il diritto di assistenza sindacale.

Questo difficile lavoro non può essere compiuto durante la fase di rinnovo vera e propria (pena l'allungamento della trattativa); va piuttosto **affrontato e risolto durante la fase di vigenza del nuovo CCNL definendo da subito linee guida e tempi certi, tenendo in considerazione il lavoro già svolto proprio sul tema della classificazione nel corso della trattativa che ha portato al rinnovo del ccnl 2013**

Nell'ottica della citata semplificazione, si propone il superamento sin da subito dell'inquadramento C2, con relativa revisione della scala parametrica.

Nel rinnovo del contratto dovranno essere inserite le norme per l'inquadramento minimo da riconoscere al lavoratore all'atto dell'assunzione, colmando la carenza oggi presente nel CCNL di settore, coerentemente con quanto già previsto per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

3.2. ORARIO DI LAVORO E LAVORO DA REMOTO

Nel precedente rinnovo, sul tema dell'orario di fatto, è stato definito un tetto massimo di lavoro straordinario omnicomprensivo, prescindendo dalla tipologia di straordinario, al di sopra del quale è previsto il recupero delle ore effettuate, con meccanismo volontario attraverso la banca delle ore.

Riteniamo **necessario effettuare una verifica complessiva e approfondita sull'andamento delle ore di straordinario effettivamente svolte.** Occorre anche verificare la effettiva adesione ed utilizzo della banca delle ore con le nuove modalità previste dal ccnl 2019 e devono essere comunque ridotte le soglie di straordinario introdotte nel suddetto rinnovo ed il numero di dipendenti delle Aziende che applicano l'istituto della Banca delle Ore, in quanto ancora numerose sono le denunce da parte dei lavoratori di carichi di lavoro insostenibili.

Ribadiamo inoltre: l'esigenza di incentivare l'utilizzo dello strumento della banca ore finalizzandolo al recupero di periodi di riposo anche maggiorati, il vincolo di godere dei riposi compensativi previsti a qualsiasi titolo rispettando i termini temporali di fruizione previsti dal contratto o, in mancanza, introducendoli.

Va rafforzata la normativa inerente i **riposi compensativi e fisiologici, potenziando i periodi di riposo giornaliero discontinuo.** Va, inoltre, previsto che i tempi di viaggio al di fuori del normale orario di lavoro vangano considerati come tempo lavorato ai fini dei riposi e del recupero psicofisico. Occorre semplificare e rendere più cogenti le normative contrattuali sui permessi aggiuntivi.

L'estensione massiva dello smart-working nella fase della pandemia, seppur regolamentato da accordi aziendali per la fase emergenziale, **ha fatto emergere numerose criticità** sul reale rispetto degli orari di lavoro, sul recupero delle prestazioni aggiuntive e il diritto alla disconnessione, oltre che sul significativo spostamento di costi a carico del lavoratore e della sua famiglia.

Ciò rende necessaria la definizione, a livello contrattuale, di una normativa di riferimento chiara ed esigibile in grado di rispondere a tali criticità, confermando la garanzia di idonee sedi di lavoro aziendali per tutti i lavoratori e prevedendo opportuni momenti di verifica congiunta Azienda/Sindacato sul delicato tema della sicurezza durante l'attività in SW.

Tale normativa, oltre alla regolamentazione specifica delle attività svolte da remoto, cessata l'emergenza, deve permettere di **conciliare le esigenze dettate dai tempi di vita con la ricerca dell'efficienza e della produttività e non stravolgere l'organizzazione del lavoro fino a compromettere la volontaria adesione del lavoratore che è tassativamente inviolabile.**

Pertanto, per quanto riguarda la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si richiede una indicazione chiara, a livello di Contratto di Settore, relativamente all'obbligo di stipula, a livello aziendale, di **Accordi** di regolamentazione collettiva che siano vincolanti per gli accordi individuali, utile a specificare il lavoro assegnato e a favorire un più ampio benessere personale e lavorativo, attraverso **l'utilizzo, appunto, del lavoro agile, del telelavoro, favorendo l'uso di permessi per le varie tipologie di bisogni, richiamando le normative in vigore.**

Il contratto dovrà indicare le linee guida che dovranno essere di riferimento per gli accordi sui trattamenti collettivi aziendali citati, prevedendo il diritto del lavoratore all'assistenza sindacale sia nella fase di adesione allo Smart Working e di telelavoro e di stipula del proprio contratto individuale, sia durante lo svolgimento della prestazione in Smart Working e di telelavoro.

Dovranno essere inoltre salvaguardati i diritti di partecipazione sindacale delle lavoratrici e dei lavoratori (es. partecipazione alle assemblee, relazione con i propri rappresentanti sindacali, informazione sindacale, anche avvalendosi della strumentazione informatica aziendale, ecc.).

Riteniamo infine necessario in questo rinnovo contrattuale traguardare l'obiettivo di una progressiva riduzione dell'orario di lavoro, dedicandola alla formazione di lavoratrici e lavoratori necessaria in virtù della transizione energetica che interesserà l'intero settore.

3.3. REPERIBILITA'

Per rendere concreti gli obblighi legati alla sicurezza, il nuovo contratto dovrà definire che l'impegno massimo in reperibilità non debba superare una settimana su quattro. Eventuali ed eccezionali soluzioni diverse potranno essere definite, per brevi periodi, attraverso accordi con le RSU (e/o con le strutture sindacali territoriali), che prevederanno anche una compensazione, con ulteriore tempi di riposo aggiuntivo. Il frazionamento delle 11 ore di riposo dovrà essere compensato con riposi ulteriori e comunque complessivamente superiori alle 11 ore. Dovranno essere regolati in modo più chiaro e dovranno essere garantiti i diritti di tutti i lavoratori nei casi di reperibilità mista (quali ad esempio quelli di svolgimento di reperibilità sia ordinaria che speciale) nonché le modalità di rafforzamento dei relativi turni (cosiddetta reperibilità aggiuntiva).

Si richiede, inoltre, l'aumento economico congruo dell'indennità di reperibilità, che appare inadeguato, dopo il prolungato congelamento della stessa, e quindi rappresenta un elemento imprescindibile di questo rinnovo contrattuale.

4. SICUREZZA

Continua ad essere motivo di allarme, anche nel Settore elettrico, il numero degli infortuni sul lavoro che ha interessato tutti i lavoratori, sia diretti che nei lavori concessi in appalto.

Il numero degli infortuni e la gravità degli stessi è oggettivamente aumentato.

Occorre invertire il paradigma delle azioni che per anni abbiamo dichiarato di voler mettere in campo, purtroppo con scarsi risultati.

Le cause che originano gli infortuni sono note a tutti: i carichi e i ritmi di lavoro, lo stress derivante da una sempre maggiore pluralità di attività da svolgere, la dequalificazione del lavoro, una insufficiente formazione e sensibilizzazione del personale. La formazione rappresenta un tema necessario per salvaguardare la salute e sicurezza dei lavoratori e pertanto dovrà essere basata su una valutazione dei rischi adeguata, prevedendo la partecipazione diretta dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza alle attività di formazione.

Occorre intervenire a monte, partendo dai modelli organizzativi che determinano le cause, e non limitarsi ad una pur utile azione di controllo a valle del problema.

Ecco perché chiediamo di essere soggetti attivi anche nella fase di progettazione dei modelli organizzativi prevedendo che gli organismi già costituiti acquisiscano anche questi compiti.

E' necessario riattivare, rafforzare e rendere esigibile il ruolo dell'Organismo Paritetico Nazionale a livello di Settore e rendere obbligatoria la costituzione delle Commissioni bilaterali aziendali (comma 7 art. 10), in tutte le Società del Settore, indicando nel contratto le linee guida del loro funzionamento ed alle quali attribuire, nell'ottica di una partecipazione agita, compiti non solo di

monitoraggio ma anche di pianificazione congiunta delle iniziative relative alla sicurezza. Tali commissioni, ove occorra, dovranno avere articolazioni anche territoriali.

Occorre valorizzare in questo contesto il ruolo dei RLS che potranno operare anche a supporto delle Commissioni Bilaterali Aziendali nel rispetto dei compiti individuali dal TU 81/2008.

Occorrerà definire nel Contratto le modalità per riconoscere al Preposto il compenso previsto dalla modifica agli artt.18 e 19 del Dlgs 81/2008.

Rispetto alla sicurezza del lavoro affidato in appalto vanno ulteriormente approfondite le normative introdotte nel rinnovo del 2019. Le Aziende elettriche committenti devono assumere maggiori impegni in questo ambito, e devono prevedere ed agevolare un ruolo effettivo e positivo delle rappresentanze interne (RLSA delle imprese elettriche) per garantire, ad ogni lavoratore, quale che sia il proprio datore di lavoro, la massima sicurezza, nonché il controllo della corretta applicazione delle normative anche per imprese e lavoratori in appalto in particolare su carichi di lavoro e rispetto dei riposi.

Per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale che continuano a pregiudicare la continuità produttiva delle Imprese e una giusta transizione energetica e sociale, vanno assunte sempre nuove iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno delle aziende a partire dai soggetti istituzionali territoriali al fine di creare una nuova Cultura della Sicurezza e dell'Ambiente.

5. SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

L'organismo sulla salvaguardia occupazionale, presente nel contratto vigente, dopo l'importante e positivo crash-test nei primi giorni della sua istituzione per dare soluzione a due importanti crisi industriali, durante la vigenza dell'attuale CCNL è stato fortunatamente poco utilizzato anche grazie ad una sostanziale stabilizzazione dell'attività di produzione.

Gli scenari futuri che interesseranno il settore, contengono tuttavia non poche insidie e la transizione energetica deve ancora mostrare tutti i suoi effetti.

Sono ancora molti gli impianti che dovranno essere riconvertiti e che ad oggi non intravedono una soluzione positiva della loro trasformazione, spesso purtroppo per i lunghi iter autorizzativi, scadenza di incentivi e volontà politiche dilatorie.

A ciò si potrebbero aggiungere problemi derivanti da ulteriori segmenti di liberalizzazioni e riorganizzazioni che, a breve, investiranno il settore: mercato e rete.

Pertanto, questo strumento che qualifica il contratto va aggiornato e potenziato in quanto potrebbe svolgere un ruolo fondamentale nella gestione delle crisi.

Occorre infine dare seguito all'impegno, anch'esso contenuto nel vigente contratto, **per la costituzione di un Fondo di Solidarietà per l'agevolazione della ricollocazione all'interno del Settore nei casi di crisi conclamata, anche identificando nel contratto le forme di finanziamento del Fondo.**

6. OCCUPABILITA' E FORMAZIONE

Nonostante i miglioramenti realizzati in questi ultimi anni le trasformazioni in corso evidenziano la necessità di compiere un ulteriore salto di qualità.

La Formazione dei Lavoratori è una leva indispensabile per la transizione energetica ed ecologica, che impatterà in modo importante sulle imprese del nostro settore.

Per quanto sopra esposto **chiediamo di incrementare il numero di ore da destinare alla formazione che dovrà essere esigibile per ciascun lavoratore, in correlazione alla richiesta di riduzione di orario di lavoro finalizzata a tale scopo.** Potranno essere adeguatamente applicate forme di “staffetta generazionale” per la transizione delle conoscenze dai lavoratori più esperti ai più giovani.

Occorre insistere sulla partecipazione attiva delle commissioni bilaterali già nella fase di progettazione della formazione in ogni singola Azienda, dove ancora troppo spesso il ruolo del sindacato sul tema è limitato ad azioni di semplice ratifica dei progetti aziendali.

I bisogni formativi espressi dai lavoratori vanno intercettati e ad essi va data risposta.

La figura del delegato alla formazione, inserita nel rinnovo del ccnl del 2019, deve essere estesa anche alle aziende ove è prevista o è presente la commissione bilaterale sulla formazione. In tali aziende, di maggiore dimensione, il delegato alla formazione dovrà svolgere un ruolo di raccordo fra gli organismi bilaterali aziendali e i posti di lavoro.

Va infine rilanciato l'utilizzo del libretto formativo al fine di qualificare la professionalità dei lavoratori, tutto ciò alla luce dei cambiamenti professionali che la transizione energetica imporrà.

7. DIRITTI, MERCATO DEL LAVORO E GIOVANI

Con la sottoscrizione dell'ultimo contratto nazionale di lavoro è stata definita una disciplina sugli aumenti periodici di anzianità che dà la possibilità ai giovani e ai neoassunti di rivalutare detti compensi destinandoli volontariamente alla previdenza complementare.

Occorre proseguire in questa direzione individuando soluzioni innovative che puntino a migliorare le condizioni d'ingresso e che consolidino i diritti e il rapporto di lavoro dei giovani assunti.

Richiediamo che i **tempi di stabilizzazione** previsti nella disciplina che regola l'apprendistato, non più adeguati anche alle mutate esigenze aziendali, **vengano sensibilmente ridotti.**

Va regolamentato l'apprendistato di alta formazione e ricerca, e vanno completati i profili dell'apprendistato professionalizzante rispetto ai titoli di studio di laurea triennale e master universitario.

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

Inoltre, in coerenza con quanto richiesto anche nei precedenti rinnovi, **si fissi l'attivazione, dopo un tempo definito, di modalità di maggior tutela occupazionali, con la conferma del divieto a licenziare senza giusta causa.**

Riteniamo necessario che le giornate di ferie minime previste dal contratto (oggi 20) siano incrementate e che venga ridotto il periodo di anzianità necessario per raggiungere il livello massimo oggi previsto dalla normativa contrattuale. Si richiede inoltre la possibilità di fruire delle ferie anche ad ore.

Il diritto alla disconnessione dalle reti informative aziendali durante tutti i periodi di riposo (notturno, festivo, compensativo e durante il periodo di ferie) fatti salvi gli obblighi di reperibilità, rintracciabilità e le prestazioni ad esse strettamente connesse, deve essere universalmente garantito, anche ai lavoratori non rientranti nelle intese del lavoro agile.

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

Per le politiche di genere, si ritiene opportuno intervenire su una serie di elementi a tutela di situazioni riconducibili a condizione di oggettivo sfavore. Andranno verificate le misure adottate a livello aziendale riguardo il contrasto alla violenza di genere e molestie sessuali nei luoghi di lavoro e le iniziative per le donne vittime di violenza di genere, per verificare la possibilità di una loro adozione al primo livello contrattuale. Si dovrà attivare effettivamente la commissione paritetica nazionale sul tema della condizione del lavoro femminile e della realizzazione delle pari opportunità, e rendere obbligatoria la creazione di analoghi organismi in tutte le aziende. Al fine di monitorare e cercare di contrastare la problematica della differenza retributiva di genere l'informativa sugli avanzamenti di carriera e sul numero dei premiati dovrà avvenire con dati aggregati distinti per genere.

Devono essere introdotti o migliorati gli strumenti contrattuali integrativi dei minimi di legge riguardo ad esempio la retribuzione dei periodi di congedo parentale, la permessistica per genitorialità, la "malattia del figlio".

Per meglio tutelare i Lavoratori impegnati in determinate attività operative, si richiede la stipula di **una Assicurazione (con oneri a carico aziendale) utile a coprire i rischi connessi all'attività lavorativa.**

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

8. WELFARE DI SETTORE E PROTEZIONE SOCIALE

La quota a carico delle imprese finalizzata alla previdenza integrativa prevista dal contratto non è più adeguata a rispondere alla necessità di garantire una sufficiente copertura pensionistica, soprattutto in considerazione del cambio generazionale in corso in tutte le aziende del settore.

Pertanto, anche in riferimento a quanto definito in altri settori, **si chiede un aumento congruo alla quota oggi dovuta dalle aziende a proprio carico.**

Al fine di consolidare ulteriormente la Previdenza Complementare del settore, si propone di adottare in modo generalizzato l'iscrizione del lavoratore con il pieno contributo previsto dal

contratto attraverso meccanismi di silenzio/assenso, anche valorizzando il metodo introdotto nel precedente rinnovo per i lavoratori neo-assunti.

Consideriamo utile continuare a perseguire l'obiettivo di **unificare i Fondi di previdenza complementare**, in coerenza anche con progetti di investimento comuni già attuati dai fondi stessi.

Anche l'Assistenza Sanitaria Integrativa deve essere rafforzata, attraverso un congruo incremento delle risorse destinate alla stessa dal contratto collettivo nazionale, introducendo inoltre elementi di semplificazione e adeguamento ai costi reali delle prestazioni,

Lo strumento della Banca delle ferie solidali, realizzato con successo in occasione della pandemia e finalizzato in quel caso alla solidarietà, dovrà essere implementato e regolamentato per diventare un nuovo strumento di welfare di settore dei lavoratori e di solidarietà occupazionale, da utilizzare nello spirito del "Protocollo di solidarietà occupazionale e politiche attive del settore" del 25/1/2017.

9. SALARIO

La metodologia di adeguamento a fronte di eventuali scostamenti inflattivi, concordata nello scorso rinnovo, verrà messa alla prova l'anno prossimo in occasione dell'ufficializzazione dei dati IPCA del 2019/2021.

Pertanto, riteniamo che l'equilibrio raggiunto nel contratto vigente vada confermato, mantenendo un meccanismo di rinnovo economico che ha dato prova di essere adeguato alle esigenze del settore in ogni evenienza (sia di andamento inflattivo che rispetto alle regole interconfederali che si sono succedute).

Va altresì sottolineato che nonostante l'emergenza Covid 19 abbia influito fortemente sugli indici inflattivi, le aziende del settore hanno fatto registrare performance di redditività e di produttività di tutto rispetto, in molti casi superiori ai budget previsti, e di questo bisognerà tenere conto per la definizione dei nuovi aumenti.

Inoltre le previsioni degli andamenti inflattivi per i prossimi anni sono come noto in significativa crescita.

Rispetto al salario definito nel ccnl di settore, si ritiene necessario ricomprendere nello stesso la contribuzione aziendale riferita alla previdenza complementare stabilita dagli accordi istitutivi dei Fondi del Settore.

Per quanto sopra esposto, compresa la richiesta di incremento del Welfare contrattuale, riteniamo richiedere un adeguamento economico complessivo in cifra pari a **195 euro**.

A garanzia, tale cifra potrà adeguarsi sulla base della previsione inflattiva riferita al triennio 2022/24 in base al documento Istat di giugno

L'aumento contrattuale dovrà essere unico per tutto il settore mantenendo inalterate le due diverse scale parametriche.