



Sintesi della posizione di FILCTEM FLAEI UILCEM sulla riforma del Sistema di Classificazione del Contratto di Settore Elettrico

Premessa

La Classificazione del Personale é, per il Settore elettrico, fonte di problemi che stanno assumendo carattere di urgenza sia per i Lavoratori sia per le stesse Imprese.

I grandi cambiamenti intervenuti negli ultimi anni nell'organizzazione del lavoro, l'evoluzione tecnologica, la nascita di nuove professionalità, la flessibilità indotta anche da razionalizzazione degli organici, hanno nel tempo snaturato il rapporto mansione inquadramento dei Lavoratori elettrici e consentito un utilizzo improprio del Sistema di Classificazione.

L'impianto contrattuale, concepito oltre venti anni fa, per un contesto e per Imprese profondamente diversi, dimostra oramai una intrinseca incapacità nel riconoscere la professionalità, il mestiere, la mansione e le caratteristiche soggettive e oggettive della prestazione lavorativa.

L'innalzamento costante del parametro medio e il diffuso malcontento tra i Lavoratori, sono i più evidenti segnali della necessità di ripensare il sistema classificatorio contrattuale per:

- la definizione di regole di carriera che garantiscano pari opportunità a tutti i Lavoratori;
- il bilanciamento dei poteri decisionali datoriali con quelli di controllo e verifica sindacale;
- la valorizzazione della professionalità e del merito secondo criteri trasparenti e verificabili.

Con queste finalità, FILCTEM FLAEI UILCEM, per favorire un confronto produttivo e un'intesa entro i termini previsti dal Contratto Collettivo di Settore, con il presente documento intendono esprimere la loro posizione in merito all'attuazione delle Linee Guida contenute nell' art 21 del medesimo Contratto, riservandosi di produrre in tempi brevi una proposta articolata e di dettaglio.

"Riduzione e ottimizzazione del numero dei livelli inquadramentali, in modo da rendere il nuovo sistema funzionale alla organizzazione del lavoro, e valorizzando le competenze e l'acquisizione di più elevati livelli professionali mediante dinamiche retributive orizzontali"

L'attuale Sistema, articolato su tredici livelli categoriali per operai e impiegati più due per le figure di quadro si caratterizza per due limiti: 1) la rigidità salariale, che ha innescato una aspettativa di carriera a volte svincolata dal passaggio a mansioni superiori 2) una confusione organizzativa, per l'oggettiva assenza di differenze di mansione tra Lavoratori inquadrati diversamente.

La soluzione, già praticata in altri Sistemi contrattuali é quella di ridurre il numero degli inquadramenti, corrispondenti alle cosiddette "famiglie di mestiere" e introdurre differenti livelli salariali all'interno della stessa categoria (retribuzione orizzontale) per riconoscere gli aspetti soggettivi della prestazione: impegno, pro-attività, qualità del lavoro prestato, ma anche di quelli oggettivi e misurabili: scolarità, esperienza, specializzazione, formazione fruita, complessità, partecipazione a progetti speciali.

"Revisione ed aggiornamento delle declaratorie inquadramentali, riconoscendo una migliore "fungibilità" che consenta l'utilizzazione flessibile del personale nell'ambito della medesima area/livello/famiglia professionale"

Le declaratorie andranno rivisitate alla luce delle attuali tipologie di mansioni, dei livelli di responsabilità, del contenuto tecnico e dei mutati contesti organizzativi.

Sulla fungibilità, la polivalenza e polifunzionalità sono state già attuate in quasi tutte le realtà operative. Il nuovo sistema dovrà pertanto ufficializzare ciò che è già in essere e stabilire i criteri che della crescita orizzontale del salario a riconoscimento della flessibilità.

"Individuazione dei profili professionali esemplificativi tenuto anche conto di nuove attività emergenti"

Dovrà consistere in un lavoro di censimento e ricognizione dei profili professionali effettivamente presenti nelle Imprese del Settore che, a seguito della liberalizzazione, hanno subito profondi cambiamenti di ordine tecnologico, organizzativo, societario e di responsabilità. Vanno pertanto identificati e riconosciuti i nuovi profili, rimodulati quelli già esistenti, riconosciuta la più elevata scolarizzazione del Personale rispetto al passato, che ha elevato la qualità delle prestazioni lavorative.

L'approccio necessario a ricondurre correttamente i diversi profili alla loro classificazione, dovrà evitare le penalizzazioni di aree e filiere operative rispetto ad altre che si sono registrate nel passato per effetto delle politiche di business delle Imprese che, spesso hanno privilegiato la dimensione finanziaria rispetto a quella produttiva, e per effetto delle verticalizzazioni di attività che hanno penalizzato le professionalità dislocate sul territorio rispetto a quelle più vicine al centro dell'Azienda.

"Valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera"

Un adeguato numero di livelli salariali a pari Categoria e la definizione di criteri condivisi per la loro assegnazione, consentirà di ricondurre al Contratto collettivo tutti gli strumenti di modulazione salariale finalizzati al riconoscimento del merito, ivi compresi gli attuali assegni ad personam a carattere continuativo.

Andranno inoltre introdotte modalità trasparenti di informazione e verifica ex ante ed ex post all'attribuzione dei diversi livelli salariali e regole per il riconoscimento degli aspetti oggettivi della prestazione (complessità e/o potenza degli impianti eserciti, livello di procure o di responsabilità, grado di autonomia, anzianità e esperienza, formazione, ecc.) e di quelli soggettivi (qualità del lavoro, pro attività, ecc.).

Il nuovo Sistema, pertanto, dovrà prevedere uno sviluppo di carriera verticale (categoriale, in caso di cambiamento di mansione e lavoro) ed uno orizzontale (salariale, in caso di evolutività della mansione e di miglioramento della qualità del lavoro prestato).

"Definizione delle modalità di verifica dei criteri di applicazione delle nuove regole in sede aziendale e del ruolo e delle competenze delle RSU/nell'ambito del nuovo sistema di classificazione"

Per garantire una corretta applicazione del nuovo sistema classificatorio, dovranno essere istituiti diversi momenti di confronto preventivo che consuntivo tra Aziende e Sindacato, ai diversi livelli, privilegiando il posto di lavoro. Contestualmente andrà definita una procedura vertenziale certa nei tempi e nelle modalità attuative.

Nella prima fase attuativa, il sistema andrà applicato in Azienda in funzione della realtà operativa ed i Lavoratori dovranno essere ricollocati nelle nuove Categorie e nei livelli salariali corrispondenti alla attuale retribuzione. Nella fase immediatamente successiva andrà verificata, sempre a livello aziendale, la corretta attribuzione di categoria e di livello salariale in funzione della mansione/attività espletata dal Lavoratore.

"Le Parti confermano che la progettazione del nuovo assetto classificatorio dovrà essere realizzata prevedendo la confluenza degli inquadramenti dall'attuale al nuovo sistema ad invarianza di costi"

Nella prima fase il passaggio dal vecchio al nuovo sistema dovrà essere realizzato con attenzione ai costi ma, nella fase di implementazione attuata a livello aziendale, immediatamente successiva, il riconoscimento delle caratteristiche oggettive e soggettive della prestazione del singolo lavoratore non potrà essere inibito da ragioni di contenimento dei costi.

"Nel quadro dei lavori di rivisitazione del sistema classificatorio, al fine di facilitare e supportare lo sviluppo del progetto in coerenza con il sistema retributivo generale, definita la revisione del nuovo sistema di classificazione del personale entro il 30 giugno 2011, è previsto il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari con conseguente riparametrazione della vigente ampia scala inquadramentale, nonché con ridefinizione dei coefficienti relativi alla paga giornaliera ed oraria e dei trattamenti economici parametrati sui soli minimi tabellari"

La confluenza della ex Contingenza nei Minimi salariali, si rende necessaria per ricondurre la scala parametrica ai valori medi del panorama contrattuale italiano, ottenendo così una migliore "giustizia salariale" nei confronti dei lavoratori più giovani e degli inquadramenti medio/bassi.

Andrà in ogni caso evitata una penalizzazione degli inquadramenti più alti.

Roma, 25 maggio 2010