08pok08-09_ok 26/02/13 15:19 Pagina 1

L'INTERVISTA

Miceli/ La giusta produttività

"Siamo al quinto anno di crisi, con una congiuntura del mercato assolutamente negativa, la domanda è in calo e le imprese sono ferme. In più c'è una forte competizione con le nuove fonti rinnovabili. Questo il complesso menu che ci siamo ritrovati di fronte all'inizio della trattativa". Con Emilio Miceli, segretario generale Filctem, ripercorriamo le tappe che hanno portato al rinnovo del ccnl del settore elettrico.

Rassegna *Eppure, malgrado le evidenti difficoltà in cui versa il settore, siete riusciti a chiudere un buon contratto, in particolare dal punto di vista economico: i lavoratori si ritroveranno molti soldi in più in busta paga. Un risultato soddisfacente?*

Miceli Certo. Il risultato ottenuto è senz'altro importante: 160 euro di aumento medio, vuol dire che siamo vicini al +7 per cento. Abbiamo anche leggermente aumentato nel triennio il montante retributivo per circa 30 euro in più, con una quota destinata alla produttività, in un settore dove la contrattazione di secondo livello è presente pressoché dappertutto.

Rassegna *A proposito di produttività, ci sono novità nel contratto?*

Miceli Abbiamo dovuto sconfiggere l'idea che a finanziare la produttività fosse il salario minimo dei lavoratori. E ci siamo riusciti. La quota raggiunta non tocca il salario minimo né il montante precedente, ma si aggiunge al salario che viene erogato. Questa è l'altra garanzia rispetto a cui, ovviamente, la discussione non è stata facile, ma alla fine l'abbiamo spuntata noi. Il salario di produttività di 800 euro non è altro che l'erogazione di un'ulteriore somma assolutamente aggiuntiva a titolo di contrattazione aziendale per rafforzare gli accordi in essere sui premi di risultato.

Rassegna *Nulla a che vedere con l'iniziativa legislativa del governo sulla produttività, che ha portato all'accordo separato del novembre scorso che la Cgil non ha firmato?*

di ROBERTO GRECO

Il salario *al pr*

Per i sindacati la parte economica è quella di maggior valore: 160 euro più ulteriori 535 euro come elemento aggiuntivo sui minimi e altri 800 per rafforzare la contrattazione aziendale

Stop alla crisi. Almeno sul piano salariale. È l'obiettivo raggiunto dall'ipotesi di accordo del ccnl triennale (1° gennaio 2013-31 dicembre 2015) dei lavoratori elettrici (circa 60.000 gli addetti interessati, impiegati in oltre 130 imprese italiane e straniere, pubbliche e private), siglata il 18 febbraio scorso, dopo quasi sette mesi di incontri fra le controparti Filctem Cgil, Flaei Cisl, Uiltec Uil, per quanto riguarda i sindacati, e Assoelettrica Confindustria, Enel, Federutility Confservizi, Gse, Sogin e Terna per la controparte datoriale. La parte economica del nuovo contratto è, per i sindacati, quella di maggior valore perché costituisce una concreta risposta in difesa del reddito dei lavoratori del settore. Lo confermano le cifre pattuite nell'intesa: 160 euro di aumento medio complessivo (articolati in quattro tranche), altri 535 (anch'essi scaglionati in tre anni) a titolo di elemento economico aggiuntivo all'incremento dei minimi salariali. Completa il quadro salariale l'erogazione di un'ulteriore somma aggiuntiva di 800 euro a titolo di contrattazione aziendale per rafforzare i premi di risultato.
"All'improvviso, a novembre, ci siamo trovati sul tavolo della trattativa il provvedimento legislativo del governo Monti su produttività e defiscalizzazione – commenta Giacomo Berni, segretario nazionale Filctem –; un decreto per noi non sottoscrivibile, in conformità della scelta già fatta dalla Cgil, e perciò abbiamo cercato, assieme a Cisl e Uil, una strada diversa, che valorizzasse la produttività aziendale senza stravolgere il salario, rafforzando gli accordi in essere sul premio di risultato e acquisendo i vantaggi della defiscalizzazione. Alla fine abbiamo ottenuto un ottimo risultato, che tutela in pieno il potere d'acquisto dei lavoratori, tenendo conto degli andamenti inflattivi e produttivi del settore, e che vede il totale del montante salariale salire a 3.490 euro contro i 3.442 del ccnl precedente".

La sfida sull'orario di lavoro

Anche la parte normativa del contratto è migliorativa rispetto all'accordo precedente in diversi suoi aspetti. "Durante la vertenza – osserva Berni –, abbiamo realizzato un'attenta manutenzione degli aspetti normativi, operando per una maggiore stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e ribadendo che l'apprendistato professionalizzante rappresenta l'unica effettiva forma d'ingresso al lavoro, come in pratica avviene nel 90 per cento delle aziende. Tra l'altro siamo riusciti ad accorciarne i limiti di durata da 48 a 36 mesi. Nel contempo è stata potenziata la formazione continua come punto di passaggio tra scuola e lavoro, e abbiamo confermato la percentuale del 70 per cento del mantenimento in servizio dei lavoratori". Sempre riguardo all'occupazione, un'apposita commissione di settore individuerà gli strumenti da attivare per favorire il reimpiego e la tutela del salario. Altro capitolo affrontato, quello sull'orario di lavoro. "Un tema assai delicato – sostiene il sindacalista –, che ha rischiato di portare alla rottura della trattativa, allorquando le imprese, di fronte a un calo significativo della domanda elettrica che si ripercuote sullo stesso funzionamento a intermittenza delle centrali termoelettriche, ci hanno chiesto ripetutamente di liberare gli orari da un eccesso di vincoli. Questo al fine di ridurre i costi dello straordinario, da un lato, e di velocizzare le decisioni da prendere, superando la contrattazione aziendale e le Rsu, dall'altro: una richiesta giudicata da noi impercorribile, perché la contrattazione sull'orario si sarebbe ridotta a una semplice informativa con cui l'azienda comunicava al personale i cambiamenti orari avvenuti per ragioni produttive". Il sindacato ha invece optato per un'altra via negoziale. "Abbiamo raccolto la sfida imprenditoriale, mettendo a punto un protocollo sulla competitività e lo sviluppo delle imprese elettriche – rileva Berni –, utilizzando l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e facendo riferimento anche a quello con Confservizi del 21 dicembre 2011, in relazione ai temi dell'orario e della flessibilità all'interno della contrattazione aziendale. Alla fine siamo riusciti a rafforzare il ruolo delle Rsu e dei sindacati territoriali per rendere maggiormente esigibile sui luoghi di lavoro l'intero impianto normativo". Su tali materie il confronto non si esaurisce qui. "Appena il nuovo governo si sarà insediato – precisa il dirigente della Filctem –, assieme alle associazioni

LA STRUTTURA RETRIBUTIVA

SCALA PARAMETRICA		DAL 1° APRILE 2013 AUMENTO €	DAL 1° APRILE 2013 MINIMO €	DAL 1° GENNAIO 2014 AUMENTO €	DAL 1° GENNAIO 2014 MINIMO €
QS	276,78	37,08	3.208,52	66,74	3.275,25
Q	248,37	33,27	2.879,21	59,89	2.939,10
ASS	219,23	29,37	2.541,37	52,86	2.594,23
AS	205,19	27,49	2.378,64	49,47	2.428,11
A1S	196,56	26,33	2.278,62	47,39	2.326,01
A1	187,55	25,12	2.174,19	45,22	2.219,42
Param. medio	**186,63**	**25,00**		**45,00**	
BSS	178,60	23,92	2.070,44	43,06	2.113,51
BS	170,99	22,90	1.982,18	41,23	2.023,41
B1S	162,93	21,83	1.888,79	39,29	1.928,07
B1	155,61	20,85	1.803,96	37,52	1.841,48
B2S	145,33	19,47	1.684,72	35,04	1.719,76
B2	135,22	18,11	1.567,58	32,61	1.600,1[illegible]
CS	119,90	16,06	1.389,90	28,91	1.418,81
C1	108,51	14,54	1.257,94	26,16	1.284,10
C2	100,00	13,40	1.159,25	24,11	1.183,36

Copertura economica SCALA PARAMETRALE		GEN.-FEB.-MAR. 2013 - € 75	Erogazione aggiun ANNO 2014 - € 120	ANNO 2015 -
QS	276,78	111,23	177,96	504,23
Q	248,37	99,81	159,70	452,48
ASS	219,23	88,10	140,96	399,38
AS	205,19	82,46	131,93	373,81
A1S	196,56	78,99	126,39	358,09
A1	187,55	75,37	120,59	341,68
Param. medio	**186,63**	**75,00**	**120,00**	**340,00**
BSS	178,60	71,77	114,84	325,38
BS	170,99	68,71	109,94	311,51
B1S	162,93	65,48	104,76	296,83
B1	155,61	62,54	100,06	283,50
B2S	145,33	58,40	93,44	264,76
B2	135,22	54,34	86,95	246,35
CS	119,90	48,18	77,09	218,43
C1	108,51	43,61	69,77	197,69
C2	100,00	40,19	64,30	182,18

Fonte: Filctem Cgil

IL SETTORE

Medicine per curare la crisi

La crisi economica e sociale che investe il paese non risparmia neppure il settore elettrico, sia per il vistoso calo della domanda (2,8 per cento nel 2012 sul 2011), sia per la complessità dell'iter autorizzativo per i nuovi investimenti, sia per la robusta crescita nella produzione dell'eolico (+34 per cento) e del fotovoltaico (+72 per cento). Le ricadute nel solo settore termoelettrico continuano ad essere pesanti: nel solo 2012 la produzione è scesa del 6,3 per cento.
E i riflessi inevitabili sull'occupazione si fanno sentire.
L'Enel e i sindacati degli elettrici Filctem-Cgil, Flaei-Cisl, Uilcem-Uil sono corsi ai ripari e hanno fatto da "apripista", siglando recentemente un accordo per mezzo del quale si potrà "gestire" nel biennio 2013-2014 la fuoriuscita di quasi 3.500 lavoratori (su 36.000). La sfida è di quelle da far tremare i polsi: mettere in atto tutte le leve possibili per preservare i livelli occupazionali, reimpiegarli, applicando misure non traumatiche. Il "banco di prova" è quello di realizzare condizioni di ricambio generazionale, attraverso l'istituto dell'apprendistato; intese per favorire mobilità e riqualificazione professionale, part-time, telelavoro; valorizzare la formazione; recuperare il pieno utilizzo delle risorse interne: una pluralità insomma di strumentazioni, interamente affidate alla capacità negoziale e al confronto già in atto.
Fra l'altro è anche allo studio la possibilità ulteriore di ricorrere ai prepensionamenti in virtù dell'attuale normativa (l'articolo 4 della legge 92/2012, quella sulla "riforma" del mercato del lavoro della ministra Fornero, *ndr*).
Anche un concorrente di Enel sul mercato elettrico, il gruppo tedesco E.On. che opera in Italia con 1.800 lavoratori, ha definito, insieme ai sindacati, regole e strumenti per gestire in modo anche qui non traumautico eventuali eccedenze di personale derivanti da processi di riorganizzazione (a rischio circa duecento lavoratori nelle centrali di Ostiglia, Tavazzano, Fiumesanto, Terni, secondo le dichiarazioni di E.On., oltre alla chiusura definitiva di Teverola, a Caserta).
Certo, c'è la scelta sofferta della mobilità solo attraverso l'accompagnamento alla pensione per un numero massimo di

08pok08-09_ok 26/02/13 15:19 Pagina 2

Miceli Assolutamente no, e questo è l'altro elemento di soddisfazione. Secondo noi, la condizione per introdurre una quota di produttività era che non ci fosse alcuna associazione con temi normativi quali straordinario, ferie, malattia, controllo a distanza, che sono poi quelli contenuti del dpcm Monti. Perciò, fin dall'inizio, abbiamo detto no all'idea di utilizzare quote di salario nazionale per abbassare la remunerazione dello straordinario, per colpire il diritto alle ferie o per introdurre l'idea incivile del controllo a distanza dei lavoratori: quelli sono temi che vanno affrontati nell'ambito della contrattazione di secondo livello e non possono essere imposti nel contratto nazionale.

Rassegna *Questa visione ha finito per trovare d'accordo le controparti al tavolo?*

Miceli Occorre dire che le imprese parlano tanto di contrattazione aziendale, in teoria, ma poi nei fatti pretendono che il contratto nazionale risolva tutti i loro problemi. È un elemento di regressione che ci preoccupa, perché rischia di mettere in discussione l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sulla contrattazione, in quanto il tentativo palese delle imprese è di mettere tra parentesi il ruolo delle Rsu, cosa che non possiamo assolutamente consentire.

Rassegna *La Cisl ha polemizzato con voi sulla questione della produttività. Cosa rispondete?*

Miceli Credo che appena avrà letto il testo dell'accordo, Bonanni si renderà conto di quello che davvero c'è scritto.

Rassegna *Un altro aspetto importante del nuovo ccnl è la riforma della classificazione. In cosa consiste?*

Miceli Non è un aspetto secondario, perché tale riforma che ci ha consentito di conglobare la contingenza entro i minimi e di accorciare la scala parametrale era una nostra richiesta e siamo riusciti a coglierla in pieno.

Rassegna *Con questo rinnovo viene valorizzata ancora di più la contrattazione di secondo livello?*

Miceli Sì. Nel protocollo che abbiamo sottoscritto a latere abbiamo decentrato, su scala aziendale, la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Rassegna *Da tempo si parla di contratto unico dell'energia: ne avete discusso? A che punto siamo?*

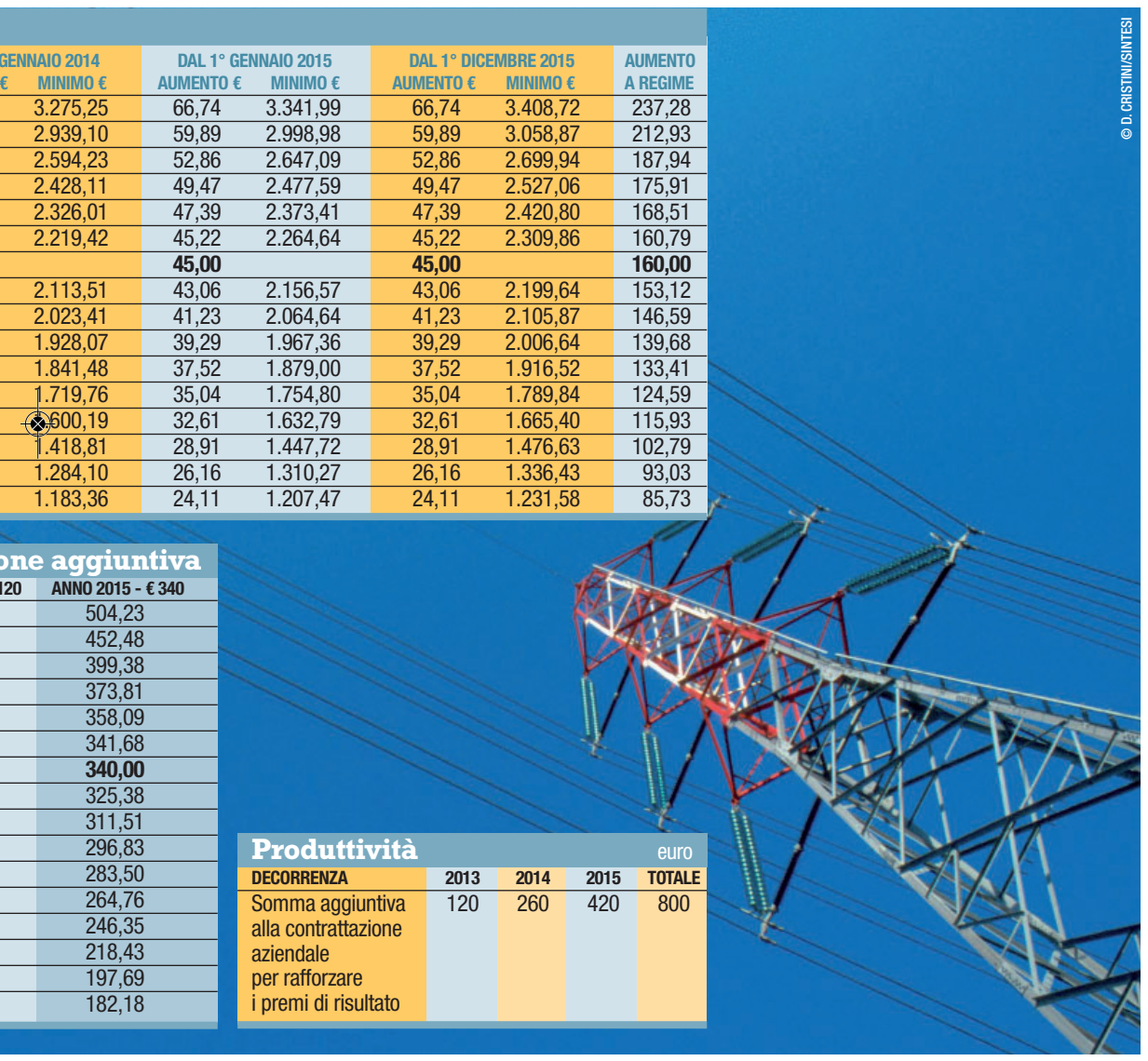
Miceli Stando ai comportamenti delle imprese, ho la sensazione che per il momento a volerlo siamo solo noi. È già stato difficile tenere assieme tutte le diverse controparti datoriali fino alla conclusione della vertenza.

R. G.

...primo posto

GENNAIO 2014		DAL 1° GENNAIO 2015		DAL 1° DICEMBRE 2015		AUMENTO
€	MINIMO €	AUMENTO €	MINIMO €	AUMENTO €	MINIMO €	A REGIME
	3.275,25	66,74	3.341,99	66,74	3.408,72	237,28
	2.939,10	59,89	2.998,98	59,89	3.058,87	212,93
	2.594,23	52,86	2.647,09	52,86	2.699,94	187,94
	2.428,11	49,47	2.477,59	49,47	2.527,06	175,91
	2.326,01	47,39	2.373,41	47,39	2.420,80	168,51
	2.219,42	45,22	2.264,64	45,22	2.309,86	160,79
		45,00		**45,00**		**160,00**
	2.113,51	43,06	2.156,57	43,06	2.199,64	153,12
	2.023,41	41,23	2.064,64	41,23	2.105,87	146,59
	1.928,07	39,29	1.967,36	39,29	2.006,64	139,68
	1.841,48	37,52	1.879,00	37,52	1.916,52	133,41
	1.719,76	35,04	1.754,80	35,04	1.789,84	124,59
	1.600,19	32,61	1.632,79	32,61	1.665,40	115,93
	1.418,81	28,91	1.447,72	28,91	1.476,63	102,79
	1.284,10	26,16	1.310,27	26,16	1.336,43	93,03
	1.183,36	24,11	1.207,47	24,11	1.231,58	85,73

one aggiuntiva	
120	ANNO 2015 - € 340
	504,23
	452,48
	399,38
	373,81
	358,09
	341,68
	340,00
	325,38
	311,51
	296,83
	283,50
	264,76
	246,35
	218,43
	197,69
	182,18



© D. CRISTINI/SINTESI

Produttività euro

DECORRENZA	2013	2014	2015	TOTALE
Somma aggiuntiva alla contrattazione aziendale per rafforzare i premi di risultato	120	260	420	800

datoriali chiederemo subito un incontro sui temi dell'energia e delle politiche energetiche di sostegno all'industria, per sviluppare un dialogo costante e permanente fra tutti i soggetti istituzionali che affronti i nodi che da tempo vengono ignorati. In particolare bisogna intervenire sulla situazione del termoelettrico, un comparto nuovo e in espansione che ha bisogno di essere sostenuto, in quanto rischia di finire male a causa del crollo della domanda e della crisi di funzionamento. Con tutti gli investimenti che si sono fatti negli anni passati, non è possibile che proprio questo settore sia oggi messo in discussione e diventi una criticità, anziché una ricchezza per il paese". I sindacati ammoniscono fin da ora che se il confronto con il nuovo esecutivo non avrà luogo, sarà immediatamente avviata la mobilitazione unitaria della categoria".

Novità sul diritto di sciopero

Altra novità di rilievo del nuovo ccnl è rappresentata dall'avvio della riforma del sistema classificatorio, con l'accorciamento della scala parametrale (da 100-413 a 100-276), in virtù del conglobamento dell'indennità di contingenza sui minimi, e con una distribuzione tra aumenti economici e premi di risultato che valorizzi maggiormente gli inquadramenti più bassi, nonché un'attenzione maggiore verso i giovani. Non meno importante l'accordo raggiunto tra le parti sulla disciplina del diritto di sciopero nel settore, con l'introduzione di una serie di nuove regole grazie alle quali, accanto a un rafforzamento delle garanzie nei confronti degli utenti del sistema, è prevista un'inedita modalità di comunicazione sulle ragioni che portano all'eventuale conflitto. "In una situazione sociale così compromessa – specifica Berni –, abbiamo dato dimostrazione di grande civismo. Grazie all'intesa raggiunta, infatti, molti più lavoratori in reperibilità potranno aderire allo sciopero, e nel contempo sarà maggiormente garantito il servizio ai cittadini durante le agitazioni".
Sulle relazioni industriali, invece, viene specificato che all'interno dell'osservatorio di settore congiunto e paritetico verrà istituita una sede di studio sulle forme di partecipazione dei lavoratori e sul modello di "governance" nelle imprese elettriche. Inoltre, vengono resi immediatamente operativi due organismi bilaterali: il primo, dedicato alla formazione (Obf), punto di riferimento per intercettare, facilitare e orientare i bisogni formativi; il secondo, su salute, sicurezza e ambiente (Obssa), per meglio promuovere la cultura della sostenibilità ambientale e della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Alla fine, dunque un rinnovo positivo, a detta di Filctem, Flaei e Uiltec, considerando soprattutto che la vertenza era partita (il 26 luglio 2012) tutta in salita. "Quando ci siamo seduti al tavolo negoziale – ricorda Berni –, erano in molti nel settore a sostenere che non si potesse rinnovare il contratto per via della congiuntura economica negativa che perdura da sei anni, e che ha visto i consumi scendere sotto i livelli del 2008. Ragion per cui averlo chiuso, per giunta in tempi brevi, è davvero un risultato importante per noi".
Della pesantissima crisi della domanda avevano tenuto conto gli stessi sindacati all'atto della stesura delle loro rivendicazioni. "Abbiamo evitato di presentare una piattaforma 'dei sogni' – conclude il sindacalista – che sarebbe rimasta tale, puntando invece su richieste più realistiche, che oggi vediamo quasi interamente raggiunte". Ora la parola passa alle assemblee dei lavoratori sui luoghi di lavoro che dovranno, con il voto certificato, esprimere il loro giudizio sul risultato ottenuto. •

Alcuni accordi innovativi con Enel, Edison ed E.On puntano a gestire in maniera non traumatica le ricadute occupazionali delle grandi difficoltà in cui versa il comparto termoelettrico in Italia

novanta lavoratori, ma in cambio della stabilizzazione dei giovani occupati con contratto a termine. In tutti i casi l'accordo stipulato, anche qui di recente, ha messo già in moto incontri locali con l'obiettivo di ridurre le eccedenze e una "cabina di regia" per coordinare tutto il processo che interesserà i prossimi due anni: ricollocazione in altre unità produttive, riqualificazione professionale e formazione, utilizzo del part-time, telelavoro, eventuali contratti di solidarietà, recupero e bilanciamento attività tra diverse sedi, ma anche in aggiunta l'eventuale ricorso all'articolo 4 della legge 92.
Non diversa la situazione in Edison, società del gruppo francese Electricité de France, dove la situazione in diversi impianti si mostra preoccupante, con due di questi già chiusi (Termoli e Sulmona), con ripercussioni sul lavoro per trenta addetti e la loro messa in cassa integrazione. Secondo Edison sarebbe non più procrastinabile la messa in "stato di conservazione" anche di altre tre centrali, quelle di Jesi (An), Portoviro (Ro) e Sarmato (Pc), soprattutto dopo la risoluzione dei contratti con gli zuccherifici loro adiacenti; per non parlare della situazione critica anche per la centrale di Cologno Monzese.
Le "medicine" individuate, anche in questo caso frutto di un accordo quadro siglato con i sindacati, prevedono un confronto serrato sulle criticità industriali per ogni sito e definiscono una "cabina di regia" per la reimpiegabilità e il rafforzamento degli istituti contrattuali sui trasferimenti. Con una novità: alla fine della cigs, qualora il lavoratore non sia nelle condizioni di aderire alla proposta di ricollocazione, è previsto un anno di contratto a tempo determinato (interamente pagato da Edison, che si aggiunge alla mobilità) presso una società per il reimpiego presente nel territorio di appartenenza del sito proprio per favorire la formazione anche verso lavori diversi.
Più nello specifico anche l'intesa con Edison prevede l'impegno dell'azienda a sottoporre ai lavoratori in "esubero" una proposta di ricollocazione nell'ambito del gruppo, attivando, dove possibile, part-time e telelavoro; la possibilità di estendere l'ambito di ricollocazione all'intero gruppo Edf e alle sue "controllate"; l'applicazione dell'articolo 42 (trasferimenti) del contratto elettrici, superiore alle previsioni contrattuali per incentivare la mobilità sul territorio; il collocamento in cigs fino al massimo dei due anni proprio per raccordare il momento di uscita a quello del ricollocamento; la collocazione in mobilità finalizzata al pensionamento.
Infine anche in Cofely, società del gruppo Gaz de France-Suez, la crisi accelera: chiude la centrale di Nera Montoro (Tr), anche se i lavoratori vengono tutti ricollocati, in parte in un vicino sito più piccolo, in parte sempre in una centrale Cofely a Marghera.

Carlo Casali