



PARTECIPARE

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

N. 5
Maggio
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: 0438/946028
.....e-mail: treviso@flaei.org

“Poste Italiane SpA - Spedizione in
abbonamento postale – 70% NE/TV”

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:

La nostra vera faccia ripensando la festa dei 150
anni
Il lavoro e le lenti sbagliate - la cultura dei muri
dritti
Sarajevo 2002 - 2012
Benefit
Riassetto Enel Gem/UBH Veneto
Enel: formazione – riunione del comitato di
pilotaggio
Nuove disposizioni in materia di trattamenti
pensionistici

Previdenza esodati e ricongiunzioni - mobilitazione Cgil –
Cisl - Uil
Enel divisione Gem/Mkt - riunione osservatorio industriale
Terna comunicato il piano strategico 2012-2016
Enel Infrastrutture e Reti
Lutti
ARCA - incontro Enel del 4 aprile 2012
SPECIALE - NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL
PERSONALE



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

LA NOSTRA VERA FACCIA RIPENSANDO LA FESTA DEI 150 ANNI

Da *Avvenire* di domenica 18 marzo 2012 - Marina Corradi



E ora che le celebrazioni dei 150 anni sono finite, ora che siamo stati rinsaldati nella memoria del Risorgimento e delle fatiche, degli errori e del sangue che ci hanno reso nazione, resta forse una cosa da chiedersi: nell'oggi, cos'è, e in cosa risiede, un sentimento di identità degli italiani? Ed esiste poi davvero, o siamo ormai solo una delle tante celle di un infinito impero globalizzato? Una risposta potrebbe riempire un trattato. Oppure, stare nella semplice percezione che ognuno di noi ha del suo Paese. Quella che ci porteremo in mente se partissimo per un luogo lontano in cui rimarremo a lungo, e forse senza tornare. Allora nella memoria sbiadirebbero i titoli dei giornali che raccontano l'Italia solo come patria di evasori e corrotti, una grande "pizza connection" da cui fuggire. Allora sapremmo che, certo, tutto questo esiste, eppure l'Italia è ben altro, molto altro che questo.

Che cosa, allora? Di Italie ce ne sono mille. Poche terre sono così eterogenee, tanto che cinquanta chilometri già bastano a modificare il paesaggio, l'accento, e il ripieno dei ravioli. L'Italia, dovremmo spiegare a uno straniero, è un microcosmo di tanti mondi messi vicini, l'uno in fila all'altro; ma così lunga, dal Bianco alla Puglia, che quei mondi finiscono per sembrare stranieri. L'aria della Sicilia, d'estate, ha l'inconfondibile fiato dell'Africa; ma i bambini delle Dolomiti hanno i capelli biondo-rossi delle popolazioni germaniche. Come si tiene insieme questa galassia così difforme, che cosa la unisce più che non la dividano abitudini, tradizioni, interessi?

Centocinquanta anni sarebbero pochi, se anteriormente non ci fosse qualcosa di più forte a legarci insieme. Centocinquanta anni fa, dopo secoli di domini stranieri, qualcosa tuttavia ha permesso che gli italiani desiderassero l'Italia; qualcosa che esisteva già prima. È ciò a cui Benedetto XVI alludeva nella sua lettera di un anno fa al presidente Napolitano, in occasione dell'anniversario: lo sviluppo di identità nazionale sfociato nell'unità è nato prima, ricordava, e il cristianesimo ha contribuito in modo fondamentale a formarlo.

In questa memoria sta il cuore dell'Italia, il suo respiro, uguale a nessuno. Quei mondi differenti e troppo vicini, quei mille borghi gelosi o prepotenti, quella costellazione di dialetti, come potevano mai diventare nazione? Dov'era un comune denominatore, se non nella croce, alta su tutti i campanili? Nella fede, della cui rilevanza nella vita pubblica testimoniano le nostre splendide chiese e cattedrali. Perché c'erano re e principi stranieri, e divisioni infinite; però l'humus, la terra, era cristiana. Altro segno di questa impronta è l'arte, generosa come una benedizione. Giotto, Michelangelo, Raffaello, Caravaggio si muovevano e lasciavano le loro opere scavalcando ogni piccolo confine; come superandoli tutti grazie a un salvacondotto, a un "parlare cristiano" di cui erano gli straordinari interpreti. E forse il marchio della prima identità di questo nostro Paese sta proprio nella bellezza; nella stupefacente quantità di bellezza, naturale e artistica, elargita sul lungo, disomogeneo, bizzoso stivale. E la bellezza è segno, e promessa: dice che non siamo fatti per il nulla, ma siamo dentro il disegno di un Creatore e lo continuiamo. La silenziosa promessa scritta per le strade, nelle chiese e negli orizzonti italiani, ha costruito nei secoli un popolo. Nella certezza di un destino buono lo ha fatto amichevole e generoso; nella ricchezza della natura, accogliente. L'identità italiana, dunque? La cronaca amara che in queste ore torna a parlarci di barconi che solcano il Mediterraneo carichi di una speranza e che si fa tragicamente anche rantolo di morte, mi aiuta a rivedere le facce degli uomini della Capitaneria di porto di Lampedusa, alla ricerca di una barca di migranti alla deriva. Erano padri di famiglia, nel portafogli le foto dei figli. Avrebbero apprezzato un piatto di spaghetti, e vino buono, ma in quel mezzogiorno bollente saltarono il pasto senza accorgersene, mentre la motovedetta filava verso Sud – cercando. Tornarono in porto carichi di cento migranti sfiniti. (Mi è rimasto negli occhi uno di loro, che cercava di far sorridere un bambino). Poi, al molo se ne sono andati verso casa. A vedere, forse urlando contro l'arbitro per un rigore negato, la partita; a seguire con lo sguardo una bella donna per strada. Non santi, affatto. Uomini, e peccatori. Però, come cercavano – e ancora cercano – nella immensità desertica del Mediterraneo quella barca dispersa. Come si allungavano, le loro braccia abbronzate, per tirar su i naufraghi.

L'Italia, è anche questa, e viene da lontano. Occorre ricordarlo, mentre la "nostra" barca con pena e fatica sembra tuttavia raddrizzarsi, e ancora facciamo fatica a sperare: l'Italia, la vera, è soprattutto questa.

IL LAVORO E LE LENTI SBAGLIATE - LA CULTURA DEI MURI DRITTI

Luigino Bruni *Da Avvenire di domenica 1° aprile 2012*



Di lavoro si discute molto, ma ci si sofferma troppo, se non esclusivamente, sui suoi aggettivi: precario, dipendente, autonomo, nero, eccetera. Mentre è elusa la domanda decisiva: che cosa è il lavoro? Eppure senza tentare di rispondere a questa domanda si resta solo sulla superficie del 'fat-to tutto umano' del lavoro, terminando così il discorso proprio sull'uscio dei suoi luoghi più rilevanti. Innanzitutto, dovremmo ricordarci che il lavoro è sempre attività spirituale, perché prima e dietro una qualsiasi attività lavorativa, da una lezione universitaria alla pulizia di un bagno, c'è un atto intenzionale di

libertà, che è ciò che fa la differenza tra un lavoro ben fatto e un lavoro fatto male. Ed è quindi attività umana altissima in ogni contesto nel quale si compie. Persino, e paradossalmente, in un lager, come ricordava Primo Levi in una sua memoria molto nota: «Ma ad Auschwitz ho notato spesso un fenomeno curioso: il bisogno del 'lavoro ben fatto' è talmente radicato da spingere a far bene anche il lavoro imposto, schiavistico. Il muratore italiano che mi ha salvato la vita, portandomi cibo di nascosto per sei mesi, detestava i nazisti, il loro cibo, la loro lingua, la loro guerra; ma quando lo mettevano a tirar su i muri, li faceva dritti e solidi, non per obbedienza ma per dignità professionale».

Sono proprio la 'dignità professionale' e il 'bisogno del lavoro ben fatto' che si stanno progressivamente e inesorabilmente allontanando dall'orizzonte della nostra civiltà, che era stata invece fondata eminentemente su quei pilastri. L'etica delle virtù, che ha dato vita nei secoli anche all'etica delle professioni e dei mestieri, si basava su una regola aurea, una vera e propria pietra angolare dell'intera fabbrica civile: la prima motivazione del lavoro ben fatto si trova nella dignità professionale stessa.

La risposta alla ipotetica domanda: «Perché questo tavolo o questa visita medica vanno fatti bene?» era, in una tale cultura, tutta interna, intrinseca, a quel lavoro e a quella determinata comunità o pratica professionale. La necessaria e importante ricompensa, monetaria o di altro tipo, che si riceveva in contraccambio di quella opera, non era – e qui sta il punto – la motivazione del lavoro ben fatto, ma era solo una dimensione, certamente importante e co-essenziale, che si poneva su di un altro piano: era, in un certo senso, un premio o un riconoscimento che quel lavoro era stato fatto bene, non il suo 'perché'.

La cultura economica capitalistica dominante, e la sua teoria economica, sta operando su questo fronte una rivoluzione silenziosa, ma di portata epocale: il denaro diventa il principale o unico 'perché', la motivazione dell'impegno nel lavoro, della sua qualità e quantità. Tutta la teoria economica del personale, che si basa esattamente su questa ipotesi antropologica, sta producendo lavoratori sempre più simili alla teoria.

È questa la cultura dell'incentivo, che si sta estendendo anche ad ambiti tradizionalmente non economici, come la sanità e la scuola, dove è divenuto normale pensare, e agire di conseguenza, che un maestro o un medico diventano buoni (eccellenti), solo se e solo in quanto adeguatamente remunerati e/o controllati. Peccato che una tale antropologia, parsimoniosa e quindi errata, sta producendo il triste risultato di riavvicinare sempre più il lavoro umano alla servitù se non alla schiavitù antica, perché chi paga non compra solo le prestazioni, ma anche le motivazioni delle persone e quindi la loro libertà. E dopo oltre un secolo e mezzo in cui abbiamo combattuto battaglie epocali di civiltà per la difesa dei diritti dei lavoratori dalla loro mercificazione e asservimento, oggi restiamo silenziosi e inermi di fronte al capitalismo contemporaneo che nel silenzio ideologico sta riducendo veramente il lavoro a merce, e non solo quello degli operai ma anche dei manager, sempre più proprietà delle imprese che li pagano, e li comprano.

Il disagio del mondo del lavoro è anche il frutto del dilagare incontrastato di questa anti-cultura del lavoro, che non vedendo il 'bisogno del lavoro ben fatto' come la vocazione più radicale presente nelle persone, tratta i lavoratori come moderni animali domabili con bastone (sanzione-controllo) e carota (incentivo).

E se trasformiamo così i lavoratori, non dobbiamo poi stupirci se le imprese si ritrovano persone pigre, opportuniste e (o perché?) infelici. Il capitalismo, a causa degli 'occhiali antropologici' sbagliati che ha purtroppo inforcato, non capisce che quell'animale simbolico che chiamiamo homo sapiens ha bisogno di molto di più del denaro per dare il meglio di sé al lavoro, ha pensato di poterlo 'addestrare' (parola oggi di nuovo troppo usata da manager e ministri) e controllare, senza ancora riuscirci del tutto.

Grazie a Dio. C'è, allora, un urgente bisogno di una nuova-antica cultura del lavoro, che, senza guardare nostalgicamente indietro guardi politicamente avanti, torni a scommettere sulle straordinarie risorse morali presenti in tutti i lavoratori, che si chiamano libertà e dignità, che non possono essere comprate, ma solo donate dal lavoratore. Risorse morali che bisogna valorizzare e alle quali bisogna saper educare, con la parola (anche quella che transita per le leggi) e con l'esempio. Senza questa nuova-antica cultura del lavoro, continueremo a discutere di articolo 18 e dintorni, ma resteremo troppo distanti dalle officine, dalle fabbriche, dagli uffici, che ancora vanno avanti perché, in barba alla teoria economica, tanti continuano a lavorare e a tirar su 'muri dritti' prima di tutto per dignità professionale, anche quando non dovrebbero farlo sulla base degli incentivi monetari. Fino a quando resisteranno?

SARAJEVO 2002-2012

In occasione del 20esimo anniversario dell'inizio dell'assedio della città di Sarajevo, in cui persero la vita oltre 11.000 persone di cui 700 bambini, l'ufficio di Caritas Italiana in Bosnia ed Erzegovina vuole partecipare alle commemorazioni di questa giornata inviandovi con un breve testo di don Tonino Bello, per non dimenticare.

**ZERO
POVERTY
ACT
NOW**



*o*o*o*

“Per prima cosa vi voglio comunicare la grande commozione che ho provato ieri nell'entrare in Sarajevo. Io sono stato anche a Gerusalemme, una visita che attendevo da tanti anni. Sono stato appena due anni fa. Ma vi dico che la commozione che ho provato ieri nell'entrare di notte a Sarajevo - quando andai a Gerusalemme era un meriggio splendido - è stata più forte. Gerusalemme bagnata dal sangue di Cristo e Sarajevo bagnata dal sangue di tanti innocenti, di tanti poveri. La stessa emozione che ho provato dentro a Gerusalemme l'ho provata ieri. [...] E' questa la prima cosa che vorrei dire. Questa è la realizzazione di un sogno, di un'utopia, di una grande utopia che abbiamo portato tutti quanti nel cuore, probabilmente sospettando la sua non realizzazione [...] Un viaggio all'inferno e ritorno. Questo, dicevo, era un sogno eppure si è potuto realizzare. [...] Allora io penso che queste forme di utopia, di sogno dobbiamo promuoverle, altrimenti le nostre comunità che cosa sono? Sono soltanto le notaie dello status quo e non le sentinelle profetiche che annunciano cieli nuovi, terra nuova, aria nuova, mondi nuovi, tempi nuovi.

Io penso che noi dobbiamo puntare tutto su questo. Vedete, noi siamo qui probabilmente allineati su questa grande idea, quella della nonviolenza attiva, della difesa popolare nonviolenta; siamo allineati, però vedete quanta fatica si fa in Italia a far capire che la soluzione dei conflitti non avverrà mai con la guerra, ma avverrà con il dialogo, con il trattato; si fa fatica in Italia, abbiamo fatto fatica anche qui, anche con i rappresentanti religiosi, perché è difficile questa idea della difesa nonviolenta, della soluzione pacifica dei conflitti.

Noi qui siamo venuti a portare un germe: un giorno fiorirà. Queste idee un giorno fioriranno, non sono affidate soltanto a due o tre folli che vanno dicendo parole fuori posto. Ormai, lo sapete, la difesa popolare nonviolenta, la nonviolenza attiva è diventato un trattato scientifico. Gli eserciti di domani saranno questi: uomini disarmati! Dovremmo promuovere anche un'azione intellettuale di questo genere, che le nazioni, l'ONU si attrezzino di eserciti di obiettori di coscienza, di nonviolenti che promuovano un'educazione alla pace, la spiritualità della pace, le tecniche della strategia nonviolenta.

(don Tonino Bello, Sarajevo, 1992)”

BENEFIT

ENEL - Sconto Energia - Deposito cauzionale

A completamento della informativa dell'8 marzo - legata allo sconto energia - che riguardava la questione del deposito cauzionale (già risolto) e della documentazione richiesta dall'ENEL, vi rimettiamo di seguito una news ENEL (uscita nella intranet dell'Area Mercato) che chiarisce:



- la certificazione di residenza è richiesta solo a coloro che non l'avevano mai registrata quindi non si tratta di una nuova documentazione ma solo del completamento di

documentazione mancante;

- la richiesta dei dati catastali deriva da un obbligo al quale l'ENEL avrebbe dovuto ottemperare già dal 2005 che non è legato solo ad un nuovo contratto ma anche a quelli in essere.

“In riferimento alla recente variazione contrattuale riguardante i dipendenti-clienti di Enel Servizio, è emerso che, per alcuni di essi, non era mai stata codificata sui “sistemi” l’acquisizione della certificazione della residenza anagrafica presso la fornitura. Pertanto, per questi dipendenti, è stato necessario inviare un modulo per autocertificare la propria residenza anagrafica, al fine di regolarizzare la posizione.

Inoltre, in ottemperanza all’art. 1, comma 33 della Legge 311/2004 che ha disposto l’obbligo di acquisizione dei dati catastali sia per i nuovi contratti che per i contratti in essere alla data del 1° aprile 2005, in occasione della variazione contrattuale, si è dovuto inoltrare a tutti gli interessati il modulo catastale.

Le attività di cui sopra non comportano alcun onere economico per i dipendenti. Infatti, sia il modulo di autocertificazione di residenza che quello di fornitura dei dati catastali possono essere consegnati presso le sedi dei Punto Enel oppure spediti utilizzando la busta pre affrancata allegata alla comunicazione ricevuta. ENEL 19 marzo 2012”.

RIASSETTO ENEL GEM/UBH VENETO

INCONTRO DEL 19 MARZO 2012



Si è tenuto il 19 marzo 2012 presso la sede della UBH Veneto, il secondo, e pressoché conclusivo, incontro sulla consultazione con Enel in merito a:

- Incentivazione della Produttività 2012 cassa 2013
- Riorganizzazione

Presenti: il Direttore della UBVV, ing. Francesco Bernardi, e la Responsabile del Personale e dei rapporti Sindacali dott. Rita Puggia, con la assistenza della signora Marzia Caset.

INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ/QUALITÀ DI UNITÀ ANNO 2012 CASSA 2013

- Confermato quanto emerso dall’incontro del 12 marzo 2012.
- Rilevato da parte sindacale come il nuovo accordo sulla incentivazione superi i riconoscimenti unilaterali sotto forma di Una Tantum, prevedendo la nuova metodica anche forme “individuali”. Tutto dovrebbe essere trasparente.
- Conferma della perplessità sulla valutazione degli infortuni all’interno di questo istituto contrattuale. Dovrebbe agire solo come fattore premiante.
- UBH Veneto renderà nota la evoluzione degli obiettivi concordati con cadenza bimestrale.

VERIFICA ORGANIZZATIVA ENEL GEM/UBH VENETO

In merito alle articolazioni della UBH Veneto, sono state acquisite le seguenti risposte alle osservazioni formulate nel precedente incontro:

Safety e Water Management

- Saranno individuate tre “filiera” di attività: Sicurezza, Ambiente, Esercizio (Rapporti con UTIF, Concessioni, Patrimonio). La concretizzazione potrà avvenire o con la individuazione di specifiche qualifiche o con la elaborazione dell’elenco del personale dove si evidenzino le “filiera”;

- Verifica del possibile diverso utilizzo del lavoratore Fabio Castagner;
- Approfondito perché tra i compiti non via sia quello di coinvolgimento nella gestione delle piene, presente in Technical Operation. Secondo la direzione ciò è dovuto perché rientra tra i suoi compiti “normali”. Sarà comunque reso operativo un gruppo dedicato alle “emergenze”.
- Il cambio di dipendenza gerarchica sarà reso noto ai due lavoratori che da UBH Veneto passano al PT di Polpet;
- Conferma della organizzazione della sicurezza con il Direttore UBH Veneto Datore di Lavoro anche per i PT di Polpet e Santa Massenza e dei due lavoratori già della UE di San Floriano d’Egna.
- A breve i lavoratori interessati alla formazione tecnica fuori sede saranno informati su tempi e modalità.

Technical Operation

- Individuate le quattro “filieri”: topografia, elettromeccanica, idrocivile, controlli tecnici. La concretizzazione potrà avvenire o con la individuazione di specifiche qualifiche o con la elaborazione dell’elenco del personale dove si evidenzino le “filieri”;
- Confermata la individuazione, di larga massima, della attività di controlli tecnici di competenza delle Plants Unit, di Technical Operation e di ASP/Terzi;

Plants Unit

- Individuate le Plants Unit “di maggiore complessità impiantistica e di esercizio nelle quali il Responsabile, normalmente di categoria ASS, può evolvere in cat. Q”. Sono quelle di Nove e di Soverzene.
- Ciò avverrà con la attribuzione di funzioni prima svolte dal capo Nucleo. Abbiamo ribadito come ciò dovrebbe comportare una assegnazione di adeguata procura e rinforzo della staff tecnico/gestionale. Abbiamo sollecitato che ciò possa avvenire entro il corrente anno.
- Superato il blocco all’inquadramento superiore alla cat. A1 per i Tecnici di Plants Unit, dal momento che l’inquadramento minimo del Responsabile è stato portato alla cat. AS. Troverà applicazione anche presso UBH Veneto.
- Le Plants Unit dipenderanno direttamente dal Direttore della UBH Veneto.

Professionalità

Verbale 14 novembre 2011

Categoria posseduta	N.	Categoria da acquisire (25%)	N. Enel	N. OO.SS.
B2s	10	B1	2	3
B1	2	B1s	0	1
Bs	8	Bss	2	2
Tutte	20	Tutte	5	6 (3+1+2)

E’ già stato elaborato il piano colloqui.

Assunzioni

E’ stata rilevata con forza la esigenza di avere un adeguato piano di nuove immissioni, dal momento che la UBH Veneto non sarà interessata dalla compensazione e solidarietà del Gruppo Enel verso gli esuberanti dalle centrali termoelettriche della filiera olio/gas.

Verifica

Il documento nazionale prevede una verifica organizzativa dopo 9 mesi dalla avvio della riorganizzazione e, comunque entro il mese di settembre 2012. In essa è specificatamente prevista anche quella relativa alla “Teleconduzione”, per la quale le interlocuzioni sindacali sono di pertinenza della dottoressa Rita Puggia.

Abbiamo richiesto che la “verifica” di UBH Veneto avvenga prima di quella nazionale, anche per poter formulare eventuali osservazioni al tavolo del confronto.

Varie

Approfondimenti sul format richiesto per l’utilizzo del mezzo privato;

E’ stata esclusa la possibilità di mutuare dalla Divisione Infrastrutture e Reti la possibilità di un utilizzo di mezzi aziendali da personalizzare nelle attività di servizio in diga e/o reperibilità da poter portare presso la abitazione.

*o*o*o*

INCONTRO DEL 6 APRILE 2012

Si è chiuso, con l’incontro del 6 aprile, il confronto/consultazione sul nuovo assetto organizzativo della Produzione Idroelettrica, per quanto riguarda la Unità di Business Hydro Veneto.

Presenti: il Direttore della UBVV, ing. Francesco Bernardi, e la Responsabile del Personale e dei rapporti Sindacali dott. Rita Puggia.

incentivazione della produttività/qualità di unità anno 2012 cassa 2013

- Confermato quanto emerso dai precedenti incontri del 2 e 19 marzo.
- La nota di riunione sarà elaborata quanto prima.

varie

Quanto prima saranno fatti gli approfondimenti sul format di autorizzazione richiesto per l’utilizzo del mezzo privato;

Verifica organizzativa Enel Gem/UBH Veneto

Dagli allegati NOTA ed elenco del Personale, si possono evincere come siano state acquisite e integrate tutte le richieste sindacali formulate nei precedenti incontri.

Le Osservazioni sindacali, pure allegate, evidenziano i punti critici emersi:

- Nuovi inserimenti;
- Richieste di diverso utilizzo;
- Superamento dell’inquadramento in cat. A1 dei Tecnici delle Plants Unit;
- Maggiori riconoscimenti professionali.

Professionalità (da 1.4.2012)

Verbale 14 novembre 2011

Categoria posseduta	Platea	Scelta cat. superiore	Plants Unit
B2s Manutentore elettromeccanico provetto senior	- Caramelle Bruno - Cornaviera Gregorio - Dal Cortivo Federico - Fontana Giampaolo - Fontanive Michele - Martini Marcello - Salvador Mario - Silvestrin Michele - Zanella Agostino - Zoppè Simone	- Fontanive Michele - Zanella Agostino - Zoppè Simone	Agordo Soverzene Soverzene
B1 manutenzione	Specialista - Moro Gianni - Savio Bruno		

Categoria posseduta	Platea	Scelta cat. superiore	Plants Unit
elettromeccanica			
Bs Specialista esperto manutenzione elettromeccanica cc	- Bilesimo Romano - De Col Gianni - Faoro Dario - Faoro Ivano - Moret Silvano - Paier Carlo - Saviane Renzo - Zasso Maurizio	De Col Gianni Faoro Ivano Paier Carlo	Agordo Arsiè Nove

Altri riconoscimenti

- Grillo Renzo da cat. BSS a cat. A1
- Frezzato Maurizio da cat. B1 a cat. B1s
- Carlin Giulio da cat. A1 a cat A1S (AP perché non esiste la qualifica unificata corrispondente)

ENEL: FORMAZIONE – RIUNIONE DEL COMITATO DI PILOTAGGIO

Alla riunione del Comitato di Pilotaggio di cui all'oggetto (Rappresentante Flaei Leonardo Lapiana),



l'Enel ha presentato i dati di riepilogo di 3 progetti svolti nel corso del 2011 che hanno avuto buoni livelli di partecipazione e le cui sessioni sono risultate tutte finanziabili attraverso Fondimpresa.

Nei prossimi giorni riceveremo copia dei verbali firmati da cui si possono evincere i relativi dettagli. La Flaei ha ribadito la necessità di fissare una data per l'incontro con gli Esperti della Sicurezza per entrare nel dettaglio della microprogettualità di alcuni corsi in fase di predisposizione.

Dopo qualche resistenza aziendale si è riusciti a fissare la data del 21 marzo presso la sede di Via Iser n. 18 Roma. La Flaei ha

anche sostenuto l'opportunità di estendere tale modus operandi a tutti i progetti sulla safety (anche a quelli non Fondimpresa).

Sulla tematica riteniamo che questa sia una occasione importante per mostrare la nostra disponibilità su un tema fondamentale come la Sicurezza.

Abbiamo rimarcato, che pur avendo già discusso dell'argomento, l'Azienda non aveva provveduto ad inserire l'intervista dei Segretari Generali Nazionali all'interno del modulo "Relazioni Industriali in Enel" previsto nel corso per i neo assunti.

Come FLAEI abbiamo ribadito che il tavolo di Commissione è paritetico e di conseguenza le cose che si decidono di fare devono essere studiate, analizzate e poi concretizzate.

Infine abbiamo offerto la nostra disponibilità per contribuire alla stesura del modulo formativo in questione.

NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRATTAMENTI PENSIONISTICI

Circolare Inps n. 35 del 14 marzo 2012.

Con la circolare n. 35 del 14 marzo 2012., l'INPS ha fornito istruzioni per l'applicazione delle nuove norme in materia di trattamenti pensionistici introdotte dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214, di



conversione con modificazioni del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" e dalla Legge 24 febbraio 2012, n. 14 di conversione con modificazione del Decreto Legge 29 dicembre 2011, n. 216, recante "Proroga di termini previsti da disposizioni legislative".

La materia in questione è stata già illustrata con circolari n. 278 del 12 dicembre 2011, n. 5 del 12

gennaio 2012, n. 14 del 2 febbraio 2012 e n. 37 del 6 marzo 2012.

La circolare INPS, redatta tenendo conto delle considerazioni formulate, dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, conferma il contenuto delle nostre indicazioni riportate su Partecipare, con alcune precisazioni che non erano date per scontate.

Tabelle dei requisiti anagrafici per le nuove pensioni di vecchiaia

Il requisito anagrafico relativo agli anni dal 2013 al 2015 risulta già adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122.

Il requisito relativo agli anni dal 2016 al 2020 deve essere ancora adeguato alla speranza di vita relativa al periodo in questione.

La circolare conferma, inoltre, che, in materia di età anagrafica e di disciplina delle decorrenze per l'accesso alla pensione di vecchiaia, per:

- i non vedenti (art. 1, comma 6, del D. Lgs. n. 503 del 1992);
- gli invalidi in misura non inferiore all'80% (art. 1, comma 8, del D. Lgs. n. 503 del 1992), è confermata la precedente disciplina.

Pensione supplementare e supplementi di pensione

I nuovi requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione di vecchiaia valgono anche per il diritto al conseguimento della pensione supplementare (art. 5, Legge n. 1338 del 1962) e per la liquidazione del supplemento di pensione, allorché il diritto allo stesso è subordinato al compimento dell'età pensionabile o al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia nella Gestione in cui deve essere liquidato (art. 7, Legge n. 155 del 1981).

Riduzione assegno pensionistico per disincentivazione al pensionamento

La riduzione dell'1% o del 2%, prevista nel caso di accesso alla pensione ad un'età anagrafica inferiore a 62 anni, si applica sulla quota di trattamento pensionistico calcolata secondo il sistema retributivo.

Pertanto, nei confronti di coloro che conseguono la pensione:

- **totalmente retributiva** (anzianità contributiva pari a 18 anni al 31 dicembre 1995), la riduzione si applica sulla quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011;
- **con il sistema misto** (anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995), la riduzione si applica sulla quota di pensione relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 1995;
- **totalmente contributiva** (primo accredito contributivo decorrente dal o successivamente al 1° gennaio 1996), non opera la riduzione.

Requisiti anagrafici e contributivi minimi per la pensione nel sistema contributivo puro

La circolare INPS conferma che i Lavoratori e le Lavoratrici che rientrano nel sistema contributivo puro (e cioè titolari di contribuzione solo dal 1996 in poi) possono conseguire il diritto alla pensione, previa cessazione dal lavoro, oltre che al compimento di un'età anagrafica di 63 anni ed a condizione che risultino accreditati almeno 20 anni di contribuzione effettiva, anche con i requisiti contributivi previsti per il conseguimento della pensione anticipata.

In tal caso, ai fini del computo della contribuzione, non concorre quella derivante dalla prosecuzione volontaria e viene moltiplicata per 1,5 quella accreditata per periodi di lavoro precedenti il raggiungimento del 18° anno di età.

Decorrenza delle pensioni

A seguito del superamento del sistema delle cosiddette "quote" la pensione di vecchiaia decorre:

- dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale l'assicurato ha compiuto l'età pensionabile;
- ovvero, dal primo giorno del mese successivo a quello in cui vengono raggiunti i requisiti di anzianità assicurativa e contributiva qualora gli stessi non risultino soddisfatti al momento del compimento dell'età pensionabile;

e la pensione viene corrisposta, su richiesta dell'interessato, dal primo giorno del mese successivo a quello nel quale è stata presentata la domanda.

Il diritto alla pensione anticipata decorre al conseguimento dei requisiti contributivi previsti e viene corrisposta dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda.

Opzione per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo

Ai lavoratori, con anzianità contributiva inferiore a 18 anni alla data del 31 dicembre 1995 che, avendo maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 15 anni di cui almeno 5 nel sistema contributivo, optano per la liquidazione del trattamento pensionistico esclusivamente con le regole del sistema contributivo, si applicano i nuovi requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata previsti per i lavoratori in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995.

Lavoratori che hanno maturato i requisiti entro il 31 dicembre 2011

I lavoratori che hanno maturato i requisiti per il diritto al trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2011 ed ai quali, quindi, si dovrebbero applicare le vecchie regole, possono comunque accedere alla pensione di vecchiaia ed alla pensione anticipata con i nuovi requisiti anagrafici e contributivi, qualora la decorrenza della corresponsione sia anticipata rispetto a quella prevista con la disciplina delle "finestre mobili".

Contributo di solidarietà pensionati ed iscritti ex Fondo Elettrici

Il contributo di solidarietà dovuto dai pensionati, differenziato in rapporto alle anzianità contributive al 31 dicembre 1995, e dai lavoratori in servizio, con almeno cinque anni di iscrizione ai Fondi Speciali al 31 dicembre 1995, non è calcolato sull'importo lordo della pensione, ma sulla quota di pensione calcolata in base ai parametri più favorevoli rispetto al regime dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.

Come già riportato nelle nostre circolari citate, la nuova riforma delle pensioni contiene aspetti particolarmente penalizzanti che la Confederazione, unitamente alle Federazioni, cercherà di far modificare in nome di una maggiore equità delle misure previdenziali assunte.

PREVIDENZA ESODATI E RICONGIUNZIONI - MOBILITAZIONE CGIL – CISL - UIL

Su deroghe previdenziali per lavoratori in mobilità ed esodati e ricongiunzioni onerose dei contributi previdenziali

Come noto, i provvedimenti che si sono succeduti dal 2010 ad oggi in materia previdenziale hanno creato riflessi negativi sul lavoro e, in alcuni casi, profonde iniquità.

La FLAEI, unitamente alla CISL, è più volte intervenuta per rappresentare le difficoltà oggettive sia in tema di ricongiunzione, a seguito della legge 122/2010, sia riguardo agli esodati, dopo il decreto "salva Italia".

Per incalzare il Governo e Parlamento ad intervenire, CGIL – CISL - UIL stanno organizzando una iniziativa di mobilitazione per il prossimo venerdì 13 aprile, a Roma, con un presidio nei pressi del Ministero del lavoro e delle politiche social.

*o*o*o*

Oggetto: mobilitazione nazionale unitaria 13 aprile 2012 su deroghe previdenziali per lavoratori in mobilità ed esodati e ricongiunzioni onerose dei contributi previdenziali



Cari amici,

Il provvedimento Milleproroghe ha risolto solo parzialmente, ed in misura insufficiente, i problemi di carattere previdenziale segnalati nei mesi scorsi dalla nostra organizzazione. In particolare, destano preoccupazione le situazioni relative alle deroghe e alle esenzioni dall'applicazione dei nuovi requisiti.

Rimane ancora oggi una profonda incertezza sui lavoratori espulsi dai sistemi produttivi (sia in esodo volontario incentivato che in mobilità) che rischiano di rimanere senza alcuna fonte di reddito, a seguito dell'interruzione del

rapporto di lavoro e dell'innalzamento repentino dei requisiti per il pensionamento.

Le norme conservano dei tratti di profonda iniquità, perché le ipotesi contemplate non coprono l'intera gamma delle fattispecie nelle quali i lavoratori possono trovarsi. E' il caso dei lavoratori in esodo volontario a seguito di accordi individuali ma anche di molte persone che nel corso della vita lavorativa abbiano maturato lunghi periodi di sospensione del rapporto di lavoro con l'intervento della Cigs o periodi di congedo parentale, non utilizzabili ai fini dell'esclusione delle penalizzazioni in caso di accesso al pensionamento col requisito contributivo, a prescindere dall'età anagrafica.

Restano ancora aperti, inoltre, i problemi derivanti dalle ricongiunzioni onerose presso diverse gestioni previdenziali, a seguito della cancellazione effettuata dalla legge 122/2010 di una serie di norme che consentivano ai lavoratori del settore privato (elettrici, telefonici) e del settore pubblico di chiedere la costituzione della posizione assicurativa ai sensi della legge 322/1958 oppure il trasferimento o la ricongiunzione gratuita della contribuzione in un unico fondo. Di conseguenza, a partire dal luglio del 2010, a questi lavoratori per poter andare in pensione vengono, di fatto, imposti oneri di ricongiunzione estremamente gravosi che in molti casi raggiungono addirittura l'importo di centinaia di migliaia di euro e non sono proporzionati al reale beneficio pensionistico.

Queste norme sono state da noi fortemente criticate sin dall'inizio e, nonostante le segreterie di CGIL, CISL e UIL abbiano già inviato al Ministro Fornero nei mesi scorsi una lettera unitaria per chiedere il ripristino della normativa precedente, non vi è stata finora risposta.

Al fine di sollecitare i partiti politici, il Parlamento ed il Governo ad intervenire per correggere queste misure e dare maggiori certezze a tutti i lavoratori espulsi o prossimi all'espulsione dal lavoro stiamo organizzando una iniziativa di mobilitazione per il prossimo venerdì 13 aprile, a Roma, con un presidio che stiamo organizzando nei pressi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

~~*~*

I provvedimenti assunti dal Governo Monti sulle pensioni hanno creato una vera e propria emergenza sociale per i lavoratori in mobilità ordinaria ed in mobilità lunga, per i lavoratori che hanno accettato esodi individuali e collettivi, per i titolari di prestazioni di sostegno al reddito a carico dei fondi di solidarietà di settore, per gli autorizzati alla prosecuzione volontaria, per coloro che hanno ottenuto l'esonero dal servizio. Lavoratrici e lavoratori per i quali il diritto a pensione è diventato una vera e propria lotteria e che rischiano di rimanere per anni senza alcun sostegno economico e senza pensione. Nulla è stato previsto dal Governo per coloro che sono stati licenziati individualmente o collettivamente in assenza di accordi nonché per i lavoratori, nella stessa condizione, per i quali è iniziata ma non si è conclusa la procedura di licenziamento.

Restano ancora aperti, inoltre, i problemi derivanti dalle ricongiunzioni onerose presso diverse gestioni previdenziali, a seguito della cancellazione effettuata dalla legge 122/2010 di una serie di norme che consentivano ai lavoratori del settore privato e del settore pubblico di chiedere la costituzione della posizione assicurativa o la ricongiunzione gratuita della contribuzione in un unico fondo. Di conseguenza, a partire dal luglio del 2010, a questi lavoratori per poter andare in pensione vengono imposti oneri di ricongiunzione estremamente gravosi che, in molti casi, raggiungono addirittura l'importo di centinaia di migliaia di euro, con la conseguenza che molte lavoratrici e molti lavoratori, non potendo pagare, si trovano nella condizione di non aver diritto a pensione.

CGIL CISL e UIL chiedono:

- che le esenzioni dalla nuova normativa si applichino anche agli accordi di mobilità siglati tra il 4 ed il 31 dicembre 2011;
- che per i lavoratori posti in mobilità o in esodo non si applichi l'incremento dell'età relativo alla speranza di vita;
- che per gli esodi l'esenzione sia estesa anche a tutti coloro che, in base ad accordi sottoscritti nel 2011, cesseranno dal lavoro in data successiva al 31 dicembre 2011;
- che per gli esodi sia cancellato il vincolo dei 24 mesi in cui, in base all'attuale normativa, devono essere raggiunti sia i requisiti per il diritto a pensione sia l'apertura della finestra sia l'aumento dell'età relativo alla speranza di vita;
- che nelle esenzioni vengano considerati anche i lavoratori licenziati individualmente o collettivamente senza accordi e che l'esenzione sia applicabile anche a coloro per i quali la procedura di licenziamento è iniziata ma non si è ancora conclusa;

- che venga ripristinata la possibilità del trasferimento o della ricongiunzione gratuita della contribuzione versata all'INPS come unico vero atto di equità rispetto a lavoratrici e lavoratori che hanno sempre versato la contribuzione.

CGIL CISL e UIL chiedono al Governo e al Parlamento di intervenire per modificare i provvedimenti varati e renderli più equi sul piano sociale, dando di nuovo certezze sul diritto a pensione a tutti i lavoratori espulsi o prossimi all'espulsione dal lavoro e consentendo a chi è ormai prossimo alla pensione di ricongiungere tutti i contributi maturati presso enti o gestioni diverse senza oneri. Anche a tale scopo si chiede al Governo di avviare quanto prima un confronto di merito, al fine di individuare le soluzioni più adeguate per rispondere ai problemi.

ENEL DIVISIONE GEM/MKT - RIUNIONE OSSERVATORIO INDUSTRIALE

La riunione del 21 marzo 2012 dell'Osservatorio Industriale ENEL/OOSS, convocato per analizzare la situazione della Divisione in oggetto, segnatamente alle problematiche della Generazione e del Mercato, ha fatto emergere una difficile situazione, peraltro comune a tutte le Imprese di generazione.



Il calo dei consumi, unitamente ad altri fattori (domanda in ripresa molto lenta, ingresso massiccio di potenza elettrica da fotovoltaico, ecc.) hanno collocato - stabilmente - molti impianti della "flotta Enel" fuori mercato, relegandoli a regimi di produzione bassi o nulli, con pesanti conseguenze sull'andamento economico della

Divisione, di segno negativo nel 2011 e, con tutta probabilità, per il 2012 e per gli anni successivi.

All'incontro hanno partecipato Carlo De Masi e Mario Arca per la FLAEI e Pasquale Inglisano per la CISL; il Responsabile della Divisione, Ingegnere Mancini, ha illustrato analiticamente un documento che, per ragioni di "riservatezza", non può essere divulgato.

Di seguito una dettagliata sintesi:

Consuntivo 2011

□ nel 2011 la domanda di energia elettrica in Italia ha continuato a registrare volumi inferiori all'anno di riferimento (2008). Questa situazione si replica, in misura ancora maggiore, nel mercato Spagnolo. In America Latina, Slovacchia e Russia (le altre Aree di principale presenza Enel) l'andamento è, invece, di segno opposto;

- l'andamento del Gruppo Enel rispetto all'anno precedente, ha fatto registrare un lieve miglioramento dell'EBITD (+1,4%), determinato dai mercati in crescita, ma penalizzato da quelli in sofferenza. Infatti, l'Ebitda della Divisione GEM e MKT ha segnato un andamento del 2011 rispetto all'anno precedente di **-8,8%**;
- questo risultato negativo è imputabile, sostanzialmente, al pessimo andamento dei profili di produzione degli impianti a ciclo combinato ed alla sostanziale fermata di quelli a Olio Combustibile con la sola eccezione di Porto Empedocle e Augusta dovuta ad una particolare situazione di Rete in Sicilia. Rossano Calabro, Montalto di Castro, Termini Imerese, Porto Scuso, Piombino, Livorno, Bari sono stati fermi e improduttivi dai 320 ai 361 giorni. Il loro funzionamento è stato limitato a pochissimi giorni, peraltro con percentuali che vanno dal 25 al 50% delle potenzialità produttive. Porto Tolle, per la particolare situazione in cui versa il sito (in attesa di definitivo smantellamento per la ricostruzione) è rimasto fermo per tutti i giorni dell'anno. Nei primi mesi del 2012, a causa dell'ennesima crisi del gas, alcuni impianti a Olio Combustibile hanno sopperito alle difficoltà, dimostrando di essere ancora utili per la sicurezza del Sistema elettrico italiano;
- la domanda elettrica, anche nel 2012, continuerà ad essere inferiore rispetto al 2008 (334 rispetto a 339 TWh) con l'aggravio di una situazione di overcapacity strutturale (quindi destinata a permanere negli anni a venire) determinata dallo sviluppo delle Fonti Rinnovabili, in particolare del Fotovoltaico. Nei fatti, se nel 2008 la potenza produttiva collocata in riserva si attestava intorno al 22%, nel 2012 il dato ha raggiunto la soglia del 45% (di cui 15 di solare);
- anche sul piano autorizzativo si registrano problemi, nonostante la "flotta Enel" sia tra le più efficienti in Europa e al Mondo. La Spezia, Porto Marghera, Maddaloni e Porto Tolle sono

sottoposti a processi autorizzativi in itinere. Molti altri, nonostante autorizzati, vedono le autorizzazioni assoggettate a processi di revisione finalizzati ad ulteriori limitazioni (Genova, Porto Empedocle, Piombino, Livorno, Termini Imerese).

Strategia 2012 - 2016

A fronte di questa difficile situazione, il Vertice della Divisione ha illustrato una strategia di intervento che

si basa su alcune direttrici:

- maggiore attenzione ai costi;
- destinazione degli investimenti in modo più mirato verso quelli a minor rischio e maggiore redditività;
- condivisione delle migliori pratiche e potenziamento delle sinergie (es. tra Italia e Spagna);
- conferma di un approccio "industriale" nella vendita dell'energia, in alternativa ad una modalità speculativa;
- fidelizzazione dei clienti finali attraverso la qualità e i servizi;
- tentare di far riconoscere ad alcuni impianti a Olio combustibile lo status di impianti strategici al fine di far riconoscere una remunerata vita "adeguata" al mantenimento in efficienza degli stessi

Sicurezza

L'informativa aziendale si è sviluppata anche sul versante della Sicurezza in Enel e nelle Imprese in appalto che, negli ultimi anni, ha fatto registrare un sensibile miglioramento di tutti gli indicatori, consentendo all'Enel di essere Azienda leader nel Settore. Ciononostante, l'obiettivo continua ad essere quello di "infortuni zero".

Come FLAEI e CISL, prendendo atto di una situazione che, peraltro, da tempo andiamo denunciando, abbiamo posto in rilievo la necessità di un maggiore intervento in termini di coordinamento e indirizzo da parte del Governo, per far fronte alle oggettive difficoltà che incontra la filiera della generazione elettrica italiana.

Sul versante occupazionale, che interessa circa 1.100 Lavoratori occupati negli impianti a rischio di chiusura, abbiamo chiesto e ottenuto dall'Azienda un approccio responsabile che non preveda iniziative unilaterali e/o traumatiche.

A tal proposito, abbiamo colto l'occasione per rilanciare la necessità di dotarsi, a livello aziendale e per via negoziale, di strumenti condivisi atti a gestire eventuali situazioni di crisi occupazionale.

Sul versante industriale, come è nostra consuetudine e in continuità con le iniziative già poste in campo da tempo (vedi lettere al Ministro per lo Sviluppo economico e gli interventi fatti unitamente alla Segreteria Confederale e allo stesso Segretario Generale Cisl, Raffaele Bonanni), metteremo in campo ogni iniziativa utile ad evitare che alcuni impianti di generazione elettrica siano condannati alla chiusura definitiva, in quanto con un adeguato sistema di remunerazione possono svolgere un ruolo determinante, grazie anche alla competenza ed allo spirito di servizio dei Lavoratori interessati.

Il prossimo Comitato Esecutivo Nazionale, dei giorni 29 e 30 marzo., sarà l'occasione per un maggiore approfondimento di una problematica delicata che, come risaputo, riguarda anche altre Imprese del Settore.

Sull'incontro in questione, rispetto all'approccio dell'Enel, sostanzialmente volto a ricercare insieme al Sindacato soluzioni condivise, esprimiamo una valutazione positiva contrariamente ad altre situazioni (es. EOn), dove abbiamo registrato atteggiamenti di segno opposto per i quali saranno necessarie risposte adeguate.

TERNA COMUNICATO IL PIANO STRATEGICO 2012-2016

Comunicato TERNA:

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE APPROVA IL PIANO STRATEGICO 2012-2016 E I RISULTATI 2011

4,1 MILIARDI DI EURO DI INVESTIMENTI PER LA RETE ELETTRICA DEL FUTURO E 1,9 MILIARDI PER LE ATTIVITA' NON TRADIZIONALI

- **Attività Tradizionali: 4,1 miliardi** per la manutenzione e lo sviluppo della Rete elettrica
- **Attività Non Tradizionali: fino a potenziali 1,9 miliardi**, di cui fino a 1 miliardo per la realizzazione di sistemi di accumulo a batterie per la Rete e fino a 900 milioni per altri progetti in Attività Non Regolamentate



Miglioramento dei margini: l'Ebitda Margin al 2016 sarà superiore all'80%, in crescita rispetto al target del 78% del vecchio Piano

Struttura finanziaria più forte: durante il periodo di Piano, Terna si impegna a mantenere una struttura del capitale solida e a migliorare i *ratio* finanziari.

Nuova politica dei dividendi: a partire dal 2012 si prevede un dividendo base dalle Attività Tradizionali, pari a 19 centesimi di euro per azione, a cui si aggiungerà il contributo delle Attività Non Tradizionali (pay out del 60% sui risultati e/o *gains*).

RISULTATI 2011: SETTIMO ANNO CONSECUTIVO DI CRESCITA

Salgono Ricavi, Ebitda, Utili e Investimenti. Dividendo a quota 21 centesimi

- **2011:** impatto negativo della Robin Hood Tax compensato dai proventi delle Attività Non Tradizionali; Utile Netto delle Attività Continuative Adjusted1 a quota 465,3 milioni di euro (+1,1%)
- **Dividendo** complessivo a 21 centesimi di euro per azione grazie ai proventi delle Attività Non Tradizionali, in linea con l'esercizio precedente
- **Record investimenti** per la rete: 1.219,8 milioni di euro (+5% sul 2010)

°°*°*

Il 20 marzo 2012, Terna ha annunciato 6 miliardi di euro di investimenti, dei quali 4,1 miliardi andranno alle attività tradizionali per la manutenzione e lo sviluppo della rete elettrica (82%), mentre 1.9 miliardi confluiranno verso le attività non tradizionali: 1 miliardo per i sistemi di accumulo (batterie) e 900 milioni per progetti legati ad attività non regolamentate in Italia e all'estero.

Questi investimenti porteranno all'avvio di 300 cantieri per 2,9 miliardi di euro.

Nel 2012 partiranno i cantieri di tre opere strategiche: l'elettrodotto a 380 kV Foggia-Benevento, l'elettrodotto a 380 kV Trino-Lacchiarella e l'elettrodotto a 380 kV Dolo-Camin. Continueranno i lavori iniziati nel 2011 della Sorgente-Rizziconi, ponte elettrico tra Sicilia e Calabria.

Inoltre, procederanno con il piano di ammodernamento e razionalizzazione di grandi aree metropolitane in città come Roma, Milano, Napoli, Torino, Palermo e Genova con un investimento di circa 1 miliardo.

Infine, hanno illustrato i buoni risultati che, nonostante la crisi, la Società ha ottenuto nel 2011.

L'A.D. Flavio Cattaneo ha concluso la sua esposizione, agli Analisti Finanziari, ringraziando tutti i Dipendenti di Terna per i risultati ottenuti: "il merito è loro e della loro professionalità che insieme hanno fatto e fanno la differenza" sono state le sue parole.

Come Organizzazioni Sindacali non possiamo che essere soddisfatti per quanto affermato dall'A.D. verso i Lavoratori di Terna a conclusione della sua esposizione perché tale riconoscimento valorizza il lavoro svolto e chiama l'Impresa ad investire ulteriormente sulle competenze anche attraverso nuove assunzioni di personale. Inoltre esprimiamo soddisfazione per il piano presentato dalla Società che, in una fase economica non facile, come quella che stiamo attraversando, darà ossigeno al mercato del lavoro creando nuova occupazione (diretta e indotta) a tutto vantaggio dell'economia reale. Un'Azienda che decida di continuare ad investire, e di continuare a farlo in Italia, è una notizia che non può non essere accolta con favore. A tal fine, chiediamo che si faccia ogni sforzo possibile affinché gli investimenti previsti abbiano una ricaduta positiva sul manifatturiero italiano.

Lo sviluppo e la crescita infrastrutturale delle reti energetiche sono indispensabili per avere un sistema elettrico nazionale all'avanguardia, per aumentare la sicurezza della fornitura e per abbattere i costi a beneficio delle Famiglie e dei Lavoratori.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

FILCTEM-CGIL FLAEI- CISL UILCEM-UIL

°°*°*

Comunicato Stampa Flaiei-Cisl

Roma, 20 marzo 2012 - "I risultati del 2011 di TERNA, presentati oggi dall'Amministratore Delegato, Flavio Cattaneo, confermano che la Società gode di ottima salute, nonostante le turbolenze dell'economia. Gli obiettivi del nuovo Piano industriale da 6 miliardi di euro sono molto sfidanti, ma noi confidiamo nella capacità del Management Aziendale".

Lo afferma Carlo De Masi, Segretario Generale Flaei-Cisl “Terna in questi anni ha lavorato bene, investendo oltre 5 miliardi di euro che hanno migliorato la qualità del servizio elettrico sviluppando in modo sostenibile una delle infrastrutture strategiche del Paese.

Il sistema elettrico è nevralgico, perciò deve cambiare rapidamente per cogliere le nuove esigenze.

Tutti devono farsi carico delle nuove sfide da

affrontare. Terna ha capito per tempo che la rete non può più essere gestita come prima, ma deve diventare sempre più flessibile, magliata e intelligente.

Anche gli investimenti per i progetti di nuove interconnessioni con l'estero, il riassetto delle reti nelle grandi aree metropolitane, le batterie di accumulo per sopperire alle strozzature della rete, vanno nella giusta direzione per creare occupazione diretta e indotta” conclude Carlo De Masi.

ENEL INFRASTRUTTURE E RETI

Prime intese

Il 16 marzo 2012 si è svolto l'incontro tra le Segreterie Nazionali e l'Enel riguardante il Monitoraggio ed il WFM/AT con particolare riferimento agli aspetti riclassificatori.



In apertura abbiamo richiesto di esplicitarci il numero delle assunzioni nella rete, in particolare di operai, al fine di presidiare efficacemente gli impianti e di garantire il servizio di reperibilità nelle modalità contrattualmente previste. I Rappresentanti aziendali, così come accaduto lo scorso 6 e 22 dicembre 2011, hanno preso tempo aggiungendo, e questa è una novità dell'ultima ora, che a fronte della situazione generale e del Gruppo è necessario definire preventivamente un accordo per regolare la

mobilità infragruppo del personale e solo a valle di ciò si potrà affrontare compiutamente il tema da noi riproposto e relativo al dimensionamento delle risorse nella rete

A questo punto è necessario che l'Enel scopra le carte a partire dal presentare piani industriali orientati alla crescita. Per quanto ci riguarda non ci sottrarremo al confronto con la priorità non solo di garantire a tutti i dipendenti continuità occupazionale e sviluppo professionale ma anche ripristino del turn-over dove è indispensabile.

Dopodiché abbiamo iniziato ad affrontare il secondo aspetto oggetto del confronto e cioè i riflessi professionali derivanti dalle innovazioni di processo introdotte raggiungendo prime intese che sinteticamente richiamiamo:

- Verbale riclassificazione dei Capi Unità Operativi e degli elettricisti (Passaggio B1 a B1s)
- Verbale premio giornaliero per operai che operano presso le verifiche
- Nota che conterrà la Revisione dell'accordo dei verificatori
- Avvio del percorso professionale di coloro che vogliono essere inseriti nell'area tecnica (criticità Operai/impiegati)

Sull'insieme di questi aspetti diventa dirimente la formazione, che deve essere estesa a tutti in tempi certi e verificabili.

Per quanto riguarda i profili professionali dei Programmatori e dei Capi Squadra interessati dalle nuove modalità di programmazione e assegnazione dei lavori, la Commissione Paritetica insediata esaminerà l'evoluzione dei nuovi profili affinché si formuli una proposta positiva entro l'avvio della nuova riorganizzazione della Rete: altra novità annunciata e sulla quale abbiamo chiesto di essere coinvolti al più presto onde evitare di trovarci di fronte a soluzioni preconfezionate ed imm modificabili.

In tale contesto è per noi indispensabile esaminare l'insieme delle figure professionali che operano nella rete a partire dal percorso formativo e professionale degli apprendisti e del ruolo dei Responsabili

Aziendali alla Sicurezza ed Ambiente anche per riordinare la situazione avendo a riferimento il documento definito al riguardo dalla commissione tecnica.

Vi riassumiamo i primi risultati del confronto:

Temi in discussione	Accordo
Trasformazione degli Operai/impiegati che hanno ricevuto la lettera di trasformazione ad impiegati di UO in Tecnici di UO	Avviato un percorso professionale, con step ogni 18 mesi, per coloro che accetteranno di passare da operai ad impiegati nelle UO (oltre 350 lavoratori)
Ampliamento del ruolo quadro per i Responsabili di U.O.	Riguarderà i responsabili U.O. con più di 100.00 clienti (circa 40 lavoratori)
Reperibilità integrata AT-MT-BT – Inquadramento Operai e Tecnici operativi	Percorso formativo da completarsi in tre anni con conseguente inserimento nella categoria B1s (3.000 addetti). Immediatamente saranno inseriti 900 lavoratori che hanno già completato il percorso professionale (colloqui e passaggi di categoria a maggio, agosto e dicembre 2012)
Modifica del ruolo dei Tecnici, dei Capi squadra e dei programmatori	Sarà completato con la nuova riorganizzazione
Riconoscimento economico per gli operai che operano temporaneamente per le verifiche	Premio aggiuntivo annuale direttamente collegato al numero di giornate in cui si è operato come verificatore

Commissione tecnica WFM - AT

Il 4 aprile 2012 si è riunita la Commissione tecnica WFM composta da Rappresentanti sindacali e dall'Enel per esaminare le nuove tecnologie messe a disposizione del WFM, sia a livello di software sia a livello hardware compresa la nuova tipologia di automezzi operativi che saranno messi a disposizione delle Unità Operative a partire da quest'anno.



La Commissione tecnica ha esaminato le nuove tecnologie del WFM, compresa la nuova tipologia di automezzi operativi messi a disposizione delle Unità Operative, che partiranno dal 2012 e si completeranno nel 2014.

Le varie configurazioni, vedi allegati, sono state studiate con l'obiettivo della miglior ergonomia possibile.

La filosofia costruttiva prevede che l'Operatore non entri più nel vano di carico, bensì sarà quest'ultimo ad "andare incontro all'Operatore", attraverso una serie di cassettiere estraibili, permettendogli un utilizzo che riduce ai minimi termini i piegamenti del busto, andando quindi a migliorare i riflessi sulla spina dorsale e su tutta la muscolatura a sostegno della stessa.

Per quanto riguarda l'aspetto più sofisticato e cioè il software WFM e il relativo hardware a supporto, sempre visionabile nei file allegati, il sistema cambia in modo radicale grazie agli avanzamenti tecnologici degli ultimi anni; ricordiamo che l'attuale tecnologia WFM risale all'anno 2006. I principali miglioramenti riguardano, in vari stadi temporali di implementazione, un hardware più leggero sia strutturalmente che come cablaggio sull'autoveicolo rendendo più semplice l'iter di manutenzione dello stesso.

Al posto dello schermo retraibile attuale verrà utilizzato uno smartphone che sostituirà anche gli attuali cellulari aziendali.

Le connessioni wireless passeranno dalla tecnologia GPRS a quella UMTS rendendo molto più veloce la fase di "Login" e quella di carico/scarico dei dati, ampliando in maniera esponenziale le possibilità di utilizzo del sistema fino ad ipotizzare di usarlo come base per preventivi semplici (tracciatura di nuove linee direttamente su foto acquisite dallo smartphone ecc.).

E' stato poi illustrato il nuovo sistema di acquisizione del mezzo (oltre al precedente sistema di login) che permetterà, attraverso strisciata badge o attraverso chiavetta personale, di identificare l'autista, con due obiettivi: uno di antifurto e l'altro di superamento dell'attuale metodo di rilevamento guidatore, percorso e chilometri, fatto attualmente su supporto cartaceo (Scheda automezzo).

Il tutto è funzionale al passaggio da "assegnazione assistita" ad "assegnazione dinamica" (vedi documento allegato). Come FLAEI, abbiamo chiesto il rispetto del precedente accordo ex legge 300/70 art. 4.

L'Azienda si è impegnata in tal senso. Inoltre, abbiamo sottolineato che ritenevamo maturo il tempo per una definizione del ruolo di "Assegnatore" che vedesse un avanzamento professionale adeguato all'evoluzione dell'importanza del ruolo stesso.

L'Azienda ha riferito che non era in grado di poter approfondire il tema, vista l'imminenza di un nuovo modello organizzativo, già in fase di studio da parte di appositi Gruppi di lavoro, per cui riteneva indispensabile acquisire maggiori dettagli che permettessero di traguardare il ruolo del "Programmatore". Come FLAEI abbiamo contestato tale decisione.

Nelle prossime riunioni con le Segreterie Nazionali, sarà necessario accelerare il metodo di lavoro della Commissione per evitare ritardi su tale decisione.

La Commissione, comunque, ha cercato di riaprire tutti i punti non risolti riportati nel documento finale ma l'Azienda ha preso tempo.

Rimane, quindi, in sospenso la rivisitazione di tutta l'area impiegatizia.

*o*o*o*

NOTA TECNICA

WORK FORCE MANAGEMENT «DI SECONDA GENERAZIONE»

SPERIMENTAZIONE PER PROGETTO DI RINNOVAMENTO TECNOLOGICO DEGLI APPARATI

Le Funzioni tecniche centrali di Enel Distribuzione, in collaborazione con Enel Servizi, stanno valutando l'opportunità, per motivi di upgrading tecnologico, di sostituire il sistema di geolocalizzazione realizzato con tecnologia DIGITAX con un nuovo modello proposto da un diverso fornitore (TEXA).



Il nuovo modello di apparato tecnologico fornisce funzionalità logistiche, di riconoscimento autista, antifurto e sicurezza del conducente analoghe a quelle già assicurate oggi con il sistema WFM di 1a generazione ma con modalità più evolute.

Il sistema TEXA fornisce infatti funzionalità di rilevazione diagnostica dei mezzi dell'autoparco ai fini di una più efficace manutenzione preventiva degli stessi e quindi con un miglioramento dei livelli di sicurezza per il conducente.

L'apparato elettronico del fornitore fornisce segnalazioni in merito, ad esempio, all'usura del sistema frenante, alla alimentazione del mezzo, all'efficienza del motore e ai livelli dei lubrificanti sterzo e motore. Ciò consente di prevenire eventi che potrebbero comportare un rischio derivante, appunto, da un malfunzionamento.

TEXA offre inoltre un servizio di segnalazione antifurto, che si attiva nel caso in cui venga rilevato che il veicolo viene utilizzato da un conducente non identificato. L'antifurto si disattiva nel momento in cui il dipendente Enel effettua il log-in con le modalità a tale scopo indicate (ovvero utilizzando una chiave elettronica con tecnologia I-Button che sarà consegnata ad ogni dipendente ed il cui seriale sarà associato alla matricola del dipendente stesso); diversamente il sistema invia prima un segnale acustico che, per così dire, "invita" il dipendente Enel ad effettuare il log-in nel caso se ne fosse dimenticato e poi, se ciò non avviene, invia un segnale di allarme alla centrale operativa di TEXA la quale attiva una procedura di segnalazione di mancato riconoscimento e, quindi, di accertamento di un eventuale furto.

E' inoltre presente una evoluzione dell'attuale sistema di invio di soccorso al conducente. Nella modalità attuale è esclusivamente il conducente a inviare una segnalazione dal mezzo a seguito della quale viene attivata una procedura di soccorso; nella nuova modalità, in caso di rilevazione di un impatto del veicolo, il sistema invia in automatico una segnalazione di allarme alla centrale operativa di TEXA la quale attiva una procedura di intervento: il conducente viene contattato per verificare se vi sia necessità di invio di mezzi di soccorso o di assistenza stradale; nel caso in cui il conducente non risponda, presumendo che il conducente non sia in grado di rispondere a causa di un incidente, vengono immediatamente inviati soccorsi sul luogo dell'impatto.

Per completezza di informazione, si ricorda – come già segnalato – che nel 2012 verrà sviluppata una procedura automatizzata per la compilazione della documentazione sulla quale viene indicato l'operatore che ha preso in carico l'automezzo, i km effettuati e gli altri elementi oggi contenuti nel modulo cartaceo (la "Scheda di utilizzazione di autoveicolo aziendale" attualmente in uso) normalmente utilizzato a

questo scopo. L'operatore - prima dell'acquisizione definitiva di questi dati a sistema - provvederà a confermare o eventualmente integrare i dati. Questa procedura verrà sviluppata da Enel Distribuzione indipendentemente dal tipo di tecnologia o dal fornitore dell'apparato a tale scopo prescelto; contribuirà a ridurre l'utilizzo del cartaceo, a migliorare il sistema di gestione degli automezzi e renderà la compilazione più immediata per l'operatore.

Si precisa che il servizio TEXA è allo stato una opzione in corso di valutazione dal punto di vista della compatibilità tecnologica con i nostri sistemi informativi e con le tecnologie WFM già attualmente in uso in Enel Distribuzione.

Proprio per valutare la rispondenza della nuova tecnologia alle esigenze operative nonché la compatibilità con il sistema WFM, verrà effettuata una sperimentazione tecnica della durata di circa tre/sei mesi.

La sperimentazione dell'apparato fornito da TEXA coinvolgerà un limitato numero di mezzi operativi in prova (n. 10) assegnati temporaneamente alla DTR LOM (Zona di Pavia) e alla DTR TRI (Zona Padova) ed alla DTR LAM (Zona Isernia); nonché n. 5 mezzi speciali) allocati presso la DTR PIL (Zona Rivoli), DTR LOM (Zona Lecco e ES TLV), DTR PUB (Zona Bari), DTR SIC (Zona Ragusa).

La sperimentazione non ha alcun impatto sulle prassi operative in atto.

Il personale delle unità coinvolte nella sperimentazione potrebbe essere contattato per raccogliere elementi sul funzionamento del sistema e/o per simulare situazioni di furto del veicolo o segnalazioni di soccorso.

Roma, 21-03-2012

LUTTI



E' deceduta la sorella Ofelia dell'amico Ercole Occhipinti: alla famiglia vanno le espressioni di cordoglio della Flaei-Cisl trevigiana.

ARCA - INCONTRO ENEL DEL 4 APRILE 2012

Stabilizzazione finanziamento - efficientamento Associazione



Si è tenuto ieri un ulteriore incontro con il Capo delle Relazioni Sindacali dell'Enel per definire la quota integrativa del finanziamento 2012, oltre che un percorso teso all'efficientamento dell'ARCA, nell'ottica di dare nuovi e migliori servizi ai Soci.

Purtroppo, abbiamo dovuto prendere atto di un atteggiamento dilatorio dell'Azienda in merito ai punti citati. Come Sindacato, unitariamente, abbiamo rifiutato il percorso proposto dall'Enel che, di fatto, tende a legare la quota aggiuntiva a meccanismi di ulteriori poteri al Direttore.

L'Enel, preso atto della contrarietà delle Segreterie Nazionali, ha ritirato la proposta. Tuttavia, non ha ancora inteso erogare la quota aggiuntiva per l'anno in corso, che consentirebbe all'ARCA di pianificare meglio le attività deliberate, soprattutto in periferia.

Viste le distanze, l'Azienda si è riservata una pausa di riflessione; per parte sindacale si è deciso di effettuare un incontro unitario, al fine di proporre all'Enel un percorso stringente sia per sbloccare il finanziamento 2012 sia per proporre un percorso che dia stabilità all'Associazione.

Rimane ferma, come a voi noto, la determinazione della FLAEI a ricercare una soluzione unitaria da condividere con l'Enel.

In assenza di novità a breve, chiederemo a FILCTEM e UILCEM di intraprendere una iniziativa politica nei confronti dell'Enel sulla Socialità.

In coda alla riunione, abbiamo sottoposto all'Azienda il problema dei prestiti ARCA: da più parti, infatti, ci giungono notizie che quanto stanziato non copre le necessità dei Soci.

FISDE. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 13 APRILE 2012.

Nella riunione del 13 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione del FISDE ha, tra l'altro, analizzato il progetto di Bilancio 2011 e la situazione finanziaria del Fondo.

Bilancio consuntivo 2011



Il CdA ha analizzato il progetto di Bilancio relativo all'esercizio 2011 che ha posto in evidenza il buon andamento della gestione. Due aspetti meritano una particolare attenzione: gli stanziamenti aziendali, diminuiti in un solo anno di circa 1 milione di euro ed il risultato d'esercizio che presenta un avanzo di circa 2,5 milioni di euro a conferma dell'impegno assunto dagli amministratori di rendere sempre più efficiente e rigorosa la gestione, stabilizzandone il positivo andamento; infatti, l'avanzo del 2011 è stato conseguito **con minori stanziamenti e senza il concorso dei proventi finanziari.**

Il considerazione del risultato conseguito, il Consiglio ha deliberato di riconoscere a tutti i soci, il **saldo dei rimborsi fino alla concorrenza delle percentuali massime previste dal Nomenclatore tariffario e di ripartire tra gli stessi tutto l'avanzo di gestione, secondo modalità che verranno definite il prossimo 26 aprile, in occasione della seduta di approvazione del Bilancio di Esercizio 2011.** I rimborsi verranno effettuati presumibilmente entro il prossimo mese di giugno.

Modifiche normativa regolamentare prestazioni sanitarie

Nel corso della riunione è stato precisato che allo scopo di snellire ulteriormente le procedure, d'ora innanzi il Socio non sarà più obbligato a presentare la richiesta di rimborso con l'originale della documentazione fiscale di spesa; sarà, pertanto, sufficiente corredare la stessa con una copia della fattura/ricevuta fiscale e con una dichiarazione di conformità sottoscritta dal socio. Lo stesso, dunque, qualora non possa avvalersi dello sportello *on line*, potrà inviare la cennata documentazione allo sportello Arca territorialmente competente, utilizzando sistemi di trasmissione alternativi quali: posta raccomandata A/R, posta elettronica e fax.

In ogni caso, il Socio dovrà obbligarsi a conservare gli originali della documentazione fiscale di spesa ed esibirli, a richiesta del FISDE, fino al 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di fruizione del rimborso.

Tanto è indispensabile anche in relazione allo sviluppo sempre crescente che sta avendo lo sportello *on line* che ha fatto emergere talune irregolarità, immediatamente evidenziate dal sistema e relative a duplicazioni di richieste di rimborso.

Ai Soci interessati è stata prontamente richiesta l'esibizione in originale dei documenti ed è stata, nel contempo, attivata la procedura automatica di sospensione dalle prestazioni.

Situazione finanziaria

Nel corso della riunione il Tesoriere ha proceduto ad illustrare la situazione finanziaria del portafoglio al 29 febbraio 2012.

Lo stesso ha evidenziato il buon andamento della situazione che ha registrato nel corso del predetto mese una variazione positiva di 1,5 milioni di euro che ha prodotto, in due soli mesi, un saldo pari ad Euro 98.619.822,50 contro gli Euro 95.359.606,31 consolidati al 31 dicembre 2011.

Un risultato tranquillizzante ottenuto anche grazie all'oculata gestione del portafoglio improntata a criteri tesi alla conservazione del capitale investito.

Il prossimo Consiglio di Amministrazione é stato convocato per giovedì 26 aprile 2012.

NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



Riportiamo l'articolo, sulla riforma della classificazione del Settore Elettrico, a firma di Mario Arca, in fase di pubblicazione sulla Rivista delle Relazioni Industriali dell'ADAPT.

Trattandosi di un testo particolarmente attagliato all'argomento, che aiuta a fare chiarezza e, soprattutto, spiega dettagliatamente gli aspetti problematici e le possibili soluzioni che la FLAEI propone, Vi chiediamo di darne ampia divulgazione in tutti i posti di lavoro.

*o*o*o*

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da MARCO BIAGI

La riforma della classificazione del personale nel settore elettrico Mario Arca

N. 1/XXII - 2012

GIUFFRÈ EDITORE

Pubblicazione trimestrale – sped. In a.p. 45% - art. 2, comma 20b, l. 662/1996 – Filiale di Varese

Diritto delle Relazioni Industriali

Numero 1/XXII - 2012. Giuffrè Editore, Milano

La riforma della classificazione del personale nel settore elettrico

*Mario Arca * Segretario nazionale, Flaei-Cisl.*

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Il contratto di settore elettrico: la crisi del sistema di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei lavoratori. – **3.** Problema dei lavoratori o problema dell'impresa? – **4.** La necessità di una vera riforma. – **5.** Riformare per realizzare (con coraggio) il futuro.

1. Introduzione.

Il tema della classificazione del personale è sempre stato centrale nelle relazioni sindacali e, spesso, oggetto di accese discussioni tra le parti sociali.

Modifiche all'organizzazione del lavoro insieme ad evoluzione tecnologica, nuove professionalità, flessibilità indotta anche da razionalizzazioni degli organici hanno introdotto, negli ultimi anni, una serie di variabili che hanno reso non del tutto adeguati i sistemi di classificazione nel riconoscere il rapporto mansione-inquadramento del lavoratore. Da qui la necessità di una revisione.

Per questi motivi nei contratti collettivi sono state apportate modifiche più o meno profonde nel tentativo – non sempre riuscito – di salvaguardare e valorizzare gli aspetti oggettivi e facilmente riconoscibili, ma anche il merito e le caratteristiche soggettive della prestazione lavorativa,

2. Il contratto di settore elettrico: la crisi del sistema di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei lavoratori.

Nel settore elettrico, entro il 30 giugno 2011, così come previsto dall'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori elettrici italiani, sottoscritto il 5 marzo 2010 (*In Boll. Adapt, 2010, n. 8*), avrebbe dovuto essere varato un nuovo sistema di classificazione del personale.

Una riforma urgente, data la vetustà dell'attuale sistema, ereditato dai contratti Enel, Federelettrica e Assoelettrica, precedenti il contratto di settore sottoscritto nel 2001, il quale non risponde più alle esigenze dei lavoratori e, oramai, anche delle imprese. Concepito oltre venti anni fa, in un contesto industriale e in un mondo del lavoro diversi da quelli attuali, il sistema dimostra limiti evidenti che trovano origine nelle profonde trasformazioni intervenute nel settore elettrico: innovazione tecnologica, abolizione del regime di monopolio a favore del mercato, evoluzione delle professionalità, ristrutturazione delle imprese elettriche sia dal punto di vista societario che organizzativo.

Un'attenta analisi di processi produttivi, organizzazione del lavoro, popolazione "professionale", ma anche delle prassi relazionali interne ai posti di lavoro, evidenzia le principali criticità, a partire dai *livelli di inquadramento*. Quindici, compresi due livelli di quadri, furono concepiti per un'organizzazione del lavoro strutturata e statica. Ogni declaratoria coincideva sostanzialmente con una posizione organizzativa e gerarchica: capi-ufficio, capi-sezione, capi-reparto, capi-unità, tecnici specialisti, assistenti, capi-squadra, operai e impiegati specializzati, operai e impiegati qualificati, operai e impiegati comuni,

qualifiche a basso contenuto professionale. La divisione dei compiti/mansioni e delle responsabilità era netta e rigida e i processi operativi fortemente burocratizzati (vedi art. 2 Ccnl settore elettrico 5 marzo 2010).

In tempi di monopolio, il *driver* delle imprese poteva riassumersi nel “produrre, trasportare, distribuire energia”, ben diverso da quello imposto dall’attuale contesto di mercato: “produrre, trasportare, distribuire e vendere energia elettrica, creando valore per l’impresa, nel rispetto delle regole di sistema”. L’inadeguatezza del sistema di classificazione del personale nel settore elettrico rispetto alla realtà è pertanto evidente.

Flessibilità operativa, polivalenza professionale, innalzamento della scolarità media, nuove professionalità, modelli organizzativi destrutturati, differenze dimensionali e di *core business* delle imprese del settore,

mal si coniugano con un sistema di attribuzione di mansioni concepito per tempi e realtà diversi. Un alto numero di livelli, declaratorie generiche, profili professionali di riferimento non più adeguati sono causa di distorsioni evidenti, quale l’attribuzione di diverso inquadramento a lavoratori che, anche nello stesso ufficio, svolgono la stessa identica mansione.

L’inquadramento professionale è spesso un mero strumento di differenziazione salariale, piuttosto che di riconoscimento della professionalità.

Altra distorsione si registra nelle aree strutturate, dove ogni inquadramento corrisponde ad una precisa posizione gerarchica e/o operativa; non potendo utilizzare il sistema inquadramentale, i riconoscimenti salariali vengono erogati in forma unilaterale, senza nessuna copertura contrattuale, sotto forma di assegni *ad personam* a carattere continuativo, peraltro non assoggettabili ad alcuna forma di agevolazione fiscale.

Per converso, a fronte dell’alto numero di inquadramenti, un altro importante limite del contratto elettrico è la sua *rigidità salariale*, non prevedendo forme di retribuzione “orizzontale”, comunemente definite “livelli salariali” nella gergalità contrattuale: in molti altri settori produttivi, questi consentono, in modo trasparente e concordato tra le parti, il riconoscimento e la valorizzazione economica di differenze qualitative e quantitative della mansione prestata a parità di inquadramento (vedi tabella 1).

Tabella 1 – Comparazione approssimativa dei sistemi di classificazione vigenti nel mondo energetico italiano

Contratto	Inquadramenti	Scala parametrica	Livelli salariali
Petrolio	6 (compresi quadri)	100-181	4,5 per inquadramento = tot. 23
Gas acqua	8 (+ quadri)	100-254	Assenti
Chimica	6 (compresi quadri)	100-220	2,3,4 per inquadramento = tot. 14
Elettrico	15 (compresi quadri)	100-413,5	assenti

In presenza di questa evidente carenza contrattuale, le esigenze imprenditoriali, ma anche sindacali, di riconoscere differenze derivanti da fattori oggettivi e soggettivi presenti nella realtà hanno fatto sì che, spesso, l’attribuzione dell’inquadramento superiore ad un lavoratore del settore elettrico non fosse determinata dal cambiamento di mansione e di declaratoria, ma da logiche “premianti” che: hanno stravolto il rapporto mansione/inquadramento; alimentato un’aspettativa di carriera svincolata da fattori oggettivi e una conseguente e generalizzata “insoddisfazione” nella popolazione lavorativa; snaturato i rapporti gerarchici; innescato un innalzamento costante e incontrollabile del parametro medio nella categoria, con conseguente lievitazione del costo del lavoro.

Altro aspetto dolente è rappresentato dalla *scala parametrica*, che – con una escursione da 100 a 413,5 – è, con tutta probabilità, quella più ampia di tutto il panorama contrattuale italiano (vedi tabella 2).

Tabella 2 – Scala parametrica contrattuale del settore elettrico

Contratto	Scala parametrica	Note
Enel 1968	100-371 > 20 anni anzianità 100-222 < 12 anni anzianità	
Enel 1970	100-224 > 21 anni anzianità 100-240 < 20 anni anzianità	

Contratto	Scala parametrica	Note
Enel 1973	100-209 > 20 anni anzianità 220 < 20 anni anzianità	Dal 1975 si superano le differenze di anzianità e la scala si attesta su 100-209
Enel 1976	100-174	
Enel 1979	100-201	
Enel 1983	100-230	
Enel 1986	100-260	
Enel 1989	100-356	Incremento graduale secondo la progressione: 01/01/89 100-303,3 01/07/89 100-319,1 01/07/90 100-334,9 01/10/90 100-356
Enel 1991	100-356	
Enel 1996	100-356	
Settore 2001- 2010	100-413,5	

Dal 1976, quando si attestava su un *range* 100-174 e fu causa di un generalizzato e dannoso “appiattimento salariale” disincentivante in termini di crescita professionale e di carriera, nel corso dei diversi rinnovi contrattuali le parti sono intervenute con graduali correzioni fino al 1991, quando fu concordata una scala parametrica 100-356, corrispondente al sistema di classificazione a 15 livelli, tutt’oggi in vigore. Ma è nel negoziato sul contratto di settore del 2001, il quale ha sostituito, in parte, precedenti contratti (Enel, Federelettrica, Assoelettrica), che si è registrato un ulteriore incremento del divario tra il parametro minimo – corrispondente alle categorie di ingresso – e quello apicale – corrispondente al livello di quadro. Dopo circa dieci anni gli effetti sono evidenti: una sostanziale “ingiustizia salariale” che colpisce gli inquadramenti medio - bassi; la penalizzazione dei giovani lavoratori o neoassunti con contratti di “ingresso” (inserimento, apprendistato); un’ulteriore incentivazione alla rivendicazione di progressioni di carriera svincolate dall’effettivo cambiamento di mansioni, in particolare nei modelli organizzativi destrutturati e flessibilizzati. Il tutto aggravato dal mancato conglobamento della ex contingenza (sterilizzata su una scala parametrica molto più corta) nei minimi tabellari.

È opportuna una considerazione accessoria: in un sistema salariale rigido quale quello elettrico, la retribuzione continuativa (tutelata solo parzialmente dall’inflazione negli anni 1996-2010 per i noti limiti dell’accordo del luglio 1993) può migliorare solo con l’avanzamento di carriera. Ne è conseguito che, per il lavoratore elettrico, il passaggio di categoria è stato, e in parte lo è ancora, uno strumento di tutela del potere d’acquisto del salario e, in ultima analisi, di sostenibilità del “progetto di vita” familiare.

Ultima, ma non meno importante, criticità è rappresentata dallo sbilanciamento dei poteri del datore di lavoro rispetto a quelli di verifica e controllo sindacale in materia di classificazione del personale e carriera del lavoratore. I contratti collettivi sottoscritti nel decennio 1979-1989 e, in particolar modo, quello di Enel, applicato alla stragrande maggioranza dei lavoratori elettrici (circa 114.000 su 140.000 nel 1994-1996) prevedevano un controllo sindacale sulla carriera molto elevato ed una rigida proceduralizzazione delle vertenze individuali. Il potere del datore di lavoro di intervento sulle mansioni del lavoratore, sulla sua collocazione in seno al contesto organizzativo e sulla progressione di carriera era oggettivamente limitato e assoggettato ad un rigido controllo sindacale.

Con i rinnovi contrattuali successivi, per effetto dell’inclinazione datoriale a riappropriarsi di poteri e discrezionalità già previste dalla legislazione del lavoro, della evoluzione del lavoro, dell’affermarsi di modelli organizzativi più flessibili, ma anche di un riformismo contrattuale più orientato – sul versante sindacale – alla socialità (previdenza e assistenza integrativa) ed alla tutela del posto del lavoro, la tendenza si è sostanzialmente invertita, fino ad arrivare, per la “legge del pendolo” ad una situazione di segno opposto, che, per evidenti motivi, deve essere sanata per raggiungere anche su questo versante un equilibrio soddisfacente per le parti sociali.

3. Problema dei lavoratori o problema dell'impresa?

Le "criticità" sopra richiamate sono state, fino all'ultimo rinnovo contrattuale, sostanzialmente negate dalla parte datoriale. Nei precedenti rinnovi contrattuali la materia è stata differita a commissioni paritetiche che non hanno prodotto alcun risultato, essendo condizionate dalla distanza "politica" esistente tra imprese e sindacato di categoria.

Le imprese, pur riconoscendo alcune ragioni sindacali, si sono fino ad oggi opposte ad una riforma contrattuale per l'evidente motivo che qualsiasi modifica allo *status quo* avrebbe intaccato un potere discrezionale dilatato, secondo il sindacato di categoria, ben oltre il lecito: le aziende, negli ultimi anni, utilizzando in modo combinato il sistema di classificazione e forme di retribuzione individuale, hanno la totale disponibilità di tutte le leve di modulazione salariale, senza un contro bilanciamento dei poteri sindacali di verifica *ex ante* ed *ex post*.

L'inquadramento e i premi individuali sono determinati unilateralmente sulla base di criteri non concordati e, soprattutto, non verificabili sindacalmente.

L'attuale sistema di classificazione non risponde più ai criteri stabiliti dall'art. 2103 c.c. (rapporto mansione – inquadramento - retribuzione), alla flessibilità ed alla evolutività dei modelli organizzativi, alle necessità di verifica e controllo sindacale sulla progressione della carriera dei lavoratori.

Peraltro, le modalità di composizione delle vertenze individuali si sono fino ad oggi dimostrate inefficaci per l'assenza di una procedura contrattuale codificata e per il regolare diniego delle imprese a presentarsi presso gli DTL (direzioni territoriali del lavoro), costringendo spesso i lavoratori o alla rinuncia o ad una lunga trafila per il riconoscimento dell'eventuale diritto negato per via giudiziaria.

Ma questa riforma è urgente anche per motivazioni che dovrebbero riguardare le imprese. Ogni lavoratore aspira, legittimamente, a stabilizzare e, se possibile, a migliorare la propria condizione economica e sociale.

Obiettivi e aspirazioni spesso resi difficili dalle congiunture economiche e dall'andamento dei mercati.

Il sindacato, e – nel caso – quello "elettrico confederale", nel decennio passato (caratterizzato da grandi trasformazioni e ristrutturazioni) ha risposto alla domanda di stabilizzazione economica e di tutela del reddito, agendo su due direttrici: la prima, tutelando l'occupazione con politiche contrattuali finalizzate ad incentivare lo sviluppo dell'impresa attraverso l'innovazione e la competitività, non ostacolando, ma governando e accompagnando l'introduzione di nuove tecnologie e di nuove modalità organizzative e operative; la seconda, tentando di tutelare il potere d'acquisto del salario, con risultati non del tutto sufficienti nel contesto relazionale stabilito dall'accordo del luglio 1993, ma con maggiore efficacia successivamente alla riforma della contrattazione sottoscritta nel gennaio 2009; sottoscrivendo accordi aziendali per la redistribuzione della ricchezza prodotta, orientati all'incremento della redditività aziendale o di gruppo e della produttività/qualità delle unità produttive, e tentando di orientare in senso partecipativo e bilaterale le relazioni sindacali.

Peraltro, l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sulla rappresentatività (*In Boll. spec. Adapt, 2011, n. 35.*), che andrà "calato" in modo mirato al settore elettrico in ragione della sua specificità (offre un servizio pubblico universale ed è assoggettato alle limitazioni della legge sul diritto di sciopero), consente ulteriori possibilità, grazie al potenziamento della contrattazione aziendale e periferica, che potrà contribuire in modo decisivo a incrementare competitività ed efficienza delle imprese, rilanciare l'occupazione giovanile e qualificata e allargare il perimetro applicativo del contratto di settore.

Ma è su due delicati versanti che il contratto collettivo, gli accordi aziendali e il sistema delle relazioni industriali/sindacali stentano a dare risposte soddisfacenti: sul riconoscimento del merito e della qualità del lavoro e sui criteri che dovrebbero regolare lo sviluppo della carriera.

Da questa carenza nasce la diffusa insoddisfazione di lavoratrici e lavoratori, che spesso ritengono di essere sotto-inquadrati o, comunque, di non percepire un'adeguata retribuzione. Ed è per lo stesso motivo che si è amplificato senza controllo il "diritto a variare" riconosciuto dall'art. 2104 c.c. al datore di lavoro, a discapito dei limiti stabiliti dall'art. 2103 c.c.

Le continue ristrutturazioni organizzative, le innovazioni tecnologiche, le politiche di razionalizzazione occupazionale e produttiva innescate dalla liberalizzazione del settore hanno consentito alle imprese l'esercizio di uno *ius variandi* che in molti casi ha permesso di bypassare i vincoli legislativi stabiliti in caso di attribuzione di mansioni diverse – superiori o inferiori – e in alcuni casi di trasferimento di posto di lavoro con variazione della sede geografica. Tutto ciò, grazie anche all'eccessiva discrezionalità dell'attuale sistema di classificazione, che consente di assegnare un diverso inquadramento e che ha fatto assumere al "passaggio di categoria" la dimensione di riconoscimento meritocratico e di "fedeltà al capo", piuttosto che quella di strumento di classificazione della professionalità concretamente espletata.

Ma dopo dieci anni di sostanziale deregolamentazione, gli effetti negativi sono oramai evidenti: l'innalzamento costante e incontrollato del parametro medio (vedi tabella 3) e il conseguente incremento del costo del lavoro; una diffusa microconflittualità individuale e in alcuni casi collettiva che, non trovando soluzione con gli strumenti contrattuali, si scarica sui processi di riorganizzazione, i quali per essere accettati dai lavoratori costano non poco sul piano dell'incremento degli inquadramenti; un altrettanto diffuso indebolimento del senso di appartenenza all'azienda da parte di chi (la maggior parte dei lavoratori) si sente escluso dalle politiche premiali aziendali.

Tabella 3 – Settore elettrico (parametrizzazione al 31 dicembre 2008)

Categoria	Parametro	Addetti	
QS	413,5	3.263	Parametrizzazione 14.624.552 : 58.851 = 248,5 Parametro medio di settore 248,5
Q	362,5	2.764	
ASS	310,0	3.926	
AS	285,0	3.933	
A1S	270,0	4.474	
A1	254,0	6.285	
BSS	238,5	8.327	
BS	225,0	6.608	
B1S	211,0	4.426	
B1	198,0	8.975	
B2S	180,0	2.575	
B2	162,0	2.103	
CS	135,0	398	
C1	115,0	665	
C2	100,0	129	
	Totale	58.851	

Dati di riferimento utilizzati dalle parti per il rinnovo contrattuale sottoscritto il 5 marzo 2010

Fonte: Assoelettrica

Il problema è che, oramai, gli spazi che il sistema attuale offriva in termini di discrezionalità e di flessibilità gestionale si sono ridotti al minimo.

4. La necessità di una vera riforma.

Nell'ultimo rinnovo contrattuale, pertanto e finalmente, le parti avevano concordato di pervenire ad una riforma entro il mese di giugno 2011, sottoscrivendo le linee guida entro cui la riforma dovrà realizzarsi (al momento ci si augura che per il prossimo mese di giugno 2012 il nodo si possa sciogliere). Il nuovo sistema, senza dare l'illusione di essere uno strumento di crescita generalizzata di carriera, dovrà ricostruire un rapporto "sano" tra la qualità del lavoro prestato e la retribuzione fissa, coerentemente con le esigenze di business delle imprese, ma anche di giustizia retributiva per chi oggi è sotto inquadrate. Ciò sarà possibile, traducendo coerentemente le linee guida contrattuali sopra menzionate, contenute nell'art. 21 Ccnl settore elettrico.

L'approccio del sindacato elettrico a questo importante negoziato di settore, da una parte, è improntato al pragmatismo ed alla concretezza, nel senso che fa tesoro delle esperienze maturate negli altri settori, con particolare riferimento a quelli contigui; dall'altra, si caratterizza per la consapevolezza della necessità di guardare alla materia con spirito innovativo.

Le linee guida contenute nell'art. 21 del contratto di settore sono molto chiare e traducibili in norme capaci di far superare le difficoltà.

Innanzitutto è opportuno ridurre e ottimizzare il numero dei livelli di inquadramenti, come prevede la **prima linea guida**, in modo da rendere il nuovo sistema funzionale all'organizzazione del lavoro e valorizzare le competenze e l'acquisizione di più elevati livelli professionali mediante dinamiche retributive orizzontali.

L'attuale sistema si compone di tredici livelli categoriali per operai e impiegati, più due per le figure di quadro. Ad ogni categoria corrisponde una retribuzione invariabile, che si incrementa esclusivamente con

il rinnovo del primo livello contrattuale, concepito per la tutela dall'inflazione. Un vero incremento della retribuzione continuativa può essere pertanto possibile solo al livello superiore: passando di categoria e, quindi, innescando un meccanismo che nel settore elettrico ha trasformato il datore di lavoro in un dispensatore di premi di un "concorso senza regole". Per disinnescarlo, esiste una soluzione già adottata in altri sistemi contrattuali: riduzione del numero di categorie, riconducendole alle c.d. "famiglie di mestiere", e introduzione di differenti livelli salariali all'interno della stessa categoria.

Nel mondo elettrico è oramai di tutta evidenza che la differenza di "mestiere" e di mansione che intercorre tra inquadramenti contigui è minima, se non addirittura nulla. Si possono registrare piccole differenze quantitative quali, per esempio, il numero di persone coordinate, la dimensione degli impianti eserciti, la potenza e la complessità delle macchine manutenzionate, il valore economico degli appalti gestiti, ecc., ma, nella sostanza, il mestiere è lo stesso e, quindi, da classificare nello stesso modo.

Per rispondere alle diversità, al maggiore impegno, all'interno di ogni singola categoria, devono essere previsti diversi livelli salariali (retribuzione orizzontale) che dovranno rendere giustizia agli aspetti soggettivi della prestazione: impegno, pro-attività, qualità del lavoro prestato, ecc., ma anche di quelli oggettivi e misurabili: scolarità, esperienza, specializzazione, formazione fruita, complessità, partecipazione a progetti speciali, assiduità, sicurezza, fedeltà all'azienda. Un sistema così concepito avrebbe il pregio di dare stabilità alla organizzazione del lavoro, ripristinare il valore dell'inquadramento e rispondere alla legittima esigenza di miglioramento delle condizioni salariali nel tempo, sempre che sussistano le condizioni di evolutività della mansione, nonché di riconoscimento del merito.

La seconda linea guida, che recita «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"», prevede un intervento sulle c.d. declaratorie, che nel lessico contrattuale sono intese come l'esemplificazione dei tratti comuni a diversi profili professionali riconducibili ad una determinata categoria. È pertanto l'insieme dei criteri utilizzati per stabilire l'appartenenza di un dato profilo professionale ad una categoria piuttosto che ad un'altra. Tipologia delle mansioni, livelli di responsabilità, contenuto tecnico dovranno essere revisionati tenendo conto dei mutati contesti organizzativi che, in alcuni casi, hanno stravolto i rapporti gerarchici e modificato le responsabilità in capo ai singoli.

Circa la maggiore "fungibilità", nelle diverse imprese del settore concetti come "polivalenza" e "polifunzionalità" sono attuati da tempo. Il nuovo sistema dovrà semplicemente ufficializzare ciò che, nella realtà, è già in essere e, al contempo, stabilire i criteri che dovranno regolare la crescita orizzontale (il livello salariale) a compensazione della flessibilità.

Il lavoro di "manutenzione" delle declaratorie non può essere disgiunto da quanto è previsto nella **terza linea guida** contrattuale: la individuazione dei profili professionali esemplificativi (tenuto anche conto di nuove attività emergenti), che, in pratica, consisterà in un lavoro di censimento e ricognizione dei profili professionali effettivamente presenti nelle imprese del settore elettrico che, a seguito della liberalizzazione, hanno subito profondi cambiamenti di ordine tecnologico, organizzativo, legislativo, ecc. Vanno pertanto identificati e riconosciuti i nuovi profili (ad esempio personale della vendita, dell'*energy trading*, delle nuove fonti rinnovabili, ecc.) e rimodulati quelli già esistenti in virtù dei mutamenti intercorsi.

Inoltre, la più elevata scolarizzazione del personale rispetto al passato ha elevato considerevolmente la qualità delle prestazioni lavorative rispetto a quanto previsto dalle attuali declaratorie.

Si rende però necessario un approccio diverso per ricondurre correttamente i diversi profili alla loro classificazione per evitare penalizzazioni di alcune aree e filiere operative rispetto ad altre. Le attività produttive (generazione, trasporto e distribuzione dell'energia) sono spesso considerate meno "importanti" delle attività più funzionali alla dimensione finanziaria dell'impresa; così come le attività svolte sul territorio sono meno valorizzate rispetto a quelle sviluppate al "centro" dell'azienda. Se è lecito che, per effetto delle politiche e degli obiettivi di business, alcune attività possano essere più premiate rispetto ad altre, ciò dovrebbe trovare realizzazione nel salario di risultato, ma non in una penalizzazione inquadramentale del lavoratore.

La preintesa tra sindacato e datori di lavoro prevede, alla **quarta linea guida**, la valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera.

L'utilizzo improprio del sistema di classificazione per "premiare" il lavoratore, senza possibilità di contraddittorio sindacale, oggi presenta limiti invalicabili. Per questo motivo, senza nessuna regolazione di tipo contrattuale, negli ultimi anni hanno preso piede anche nel settore elettrico forme di retribuzione individualizzata (*ad personam*).

L'adozione di un numero adeguato di livelli salariali a pari categoria, unitamente alla definizione dei criteri per la loro assegnazione, potrà ricondurre alla contrattazione collettiva questa modalità retributiva, introducendo forme di controllo e informazione *ex ante* ed *ex post* dell'esercizio della discrezionalità datoriale. Si tratta di definire regole certe e verificabili volte al riconoscimento degli aspetti oggettivi della prestazione (ad esempio complessità e/o potenza degli impianti eserciti, livello di procure o di responsabilità, grado di autonomia, anzianità ed esperienza, formazione, ecc.) e di quelli più soggettivi (qualità del lavoro, pro attività, assiduità, ecc.).

Il nuovo sistema, pertanto, dovrà prevedere due tipi di "carriera": il primo, verticale, dovuto al passaggio di categoria che dovrebbe intercorrere quando si cambia lavoro; il secondo, orizzontale, innescato dal graduale e progressivo miglioramento qualitativo della lavoro prestato.

Il contratto prevede anche un intervento in materia di poteri datoriali e di verifica sindacale stabilendo, alla **quinta linea guida**, la definizione delle modalità di verifica dei criteri di applicazione delle nuove regole in sede aziendale e del ruolo e delle competenze delle rsu/sindacato nell'ambito del nuovo sistema di classificazione.

Per garantire una corretta applicazione di tale sistema, dovranno essere istituiti diversi momenti di confronto tra aziende e sindacato, ai diversi livelli – privilegiando quello del posto di lavoro – sia di tipo preventivo che consuntivo. Contestualmente, andrà definita una procedura vertenziale certa, nei tempi e nelle modalità attuative, coerentemente con le novità introdotte dal legislatore in materia di contenzioso nel lavoro. Il primo momento, forse il più importante, si realizzerà nella fase di *startup* del nuovo sistema quando, ad invarianza di costi, tutti i lavoratori dovranno essere ricollocati nelle nuove categorie e negli appropriati livelli salariali. Un lavoro che, ovviamente, potrà essere svolto al meglio a livello aziendale e verificato sui posti di lavoro, attuando così un concreto decentramento di poteri decisionali aziendali e di controllo/proposta sindacale.

Sul fronte del costo del lavoro, come stabilito dalle linee guida, «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».

Imprese e sindacati hanno convenuto che il passaggio dal vecchio al nuovo sistema dovrà essere realizzato a "invarianza di costi", per l'evidente necessità di tenere sotto controllo il costo del lavoro. Ma è altrettanto evidente che la fase di implementazione, attuata prevalentemente a livello aziendale, sarà finalizzata a realizzare gli obiettivi della riforma: corrispondenza dell'inquadramento alla mansione dichiarata e un livello retributivo adeguato a riconoscere le caratteristiche oggettive e soggettive della prestazione del singolo lavoratore, nel contesto lavorativo reale. Obiettivi che non potranno essere inibiti dalle ragioni di *budget* delle imprese.

Da ultimo, ma non meno importante, il rinnovo del contratto elettrico, sulla nuova classificazione dispone che «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 riduzione della attuale scala parametrica, ora attestata su un *range* 100-413,5, si rende necessaria per motivi di "giustizia salariale".

Oggi, al rinnovo contrattuale di primo livello, un incremento di 1 euro alla categoria più bassa (C1) equivale a 4,135 euro alla categoria più alta (QS). Questa grande differenza, unica nel panorama contrattuale italiano, nel tempo, anche per gli effetti indotti sulle altre voci retributive, ha incrementato eccessivamente il divario salariale tra i due estremi del sistema, andando a penalizzare le mansioni operative, la periferia delle imprese e i giovani lavoratori, i quali, peraltro, non godono di molti istituti contrattuali nel tempo dismessi per i nuovi assunti (ad esempio permessi speciali, altre indennità, ecc.).

Il riequilibrio della scala parametrica, ottenibile con la confluenza nei minimi contrattuali della ex contingenza (vedi ipotesi di cui alle tabelle 4 e 5) – tutt'oggi erogata separatamente – necessitato anche da una maggiore attenzione verso le nuove generazioni di lavoratori, dovrà però essere realizzato senza penalizzare chi la "carriera" l'ha già fatta. Ciò sarà possibile attraverso due strumenti: i livelli salariali, che, soprattutto nelle categorie di fascia alta, dovrebbero prevedere il riconoscimento dell'esperienza, e l'aggiornamento delle indennità "di funzione" attribuite ai quadri, ferme da oramai troppi anni.

Tabella 4 – Ipotesi di riduzione della scala parametrica conglobamento al 100% della ex contingenza oggi erogata separatamente in busta paga

Inquadramento	Scala attuale	Minimo al 1.2.2012	Ex contingenza	Minimo conglobato con 100% ex contingenza	Nuova scala parametrica
Qs - Qsl	413,50	2.611,78	559,97	3.171,75	276,80
Q	362,50	2.288,86	557,08	2.845,94	248,37
Ass	310,0	1.957,07	554,93	2.512,00	219,23
As	285,00	1.799,37	551,78	2.351,15	205,19
A1s	270,00	1.704,53	547,76	2.252,29	196,56
A1	254,00	1.603,58	545,49	2.149,07	187,55
Bss	238,50	10505,73	540,79	2.046,52	178,60
Bs	225,00	1.420,43	538,85	1.959,28	170,99
B1s	211,00	1.332,09	534,87	1.866,96	162,93
B1	198,00	1.250,04	533,07	1.783,11	155,61
B2s	180,00	1.136,42	528,83	1.665,25	145,33
B2	162,00	1.022,77	523,70	1.549,47	135,22
Cs	135,00	852,27	521,57	1.373,84	119,90
C1	115,00	726,03	517,37	1.243,40	108,51
C2	100,00	631,42	514,43	1.145,85	100,00

Tabella 5 – Ipotesi di riduzione della scala parametrica conglobamento al 50% della ex contingenza oggi erogata separatamente in busta paga

Inquadramento	Scala attuale	Minimo al 1.2.2012	Ex contingenza	Minimo conglobato con 50% ex contingenza	Nuova scala parametrica
Qs - Qsl	413,50	2.611,78	559,97	2.891,77	325,41
Q	362,50	2.288,86	557,08	2.567,40	288,91
Ass	310,0	1.957,07	554,93	2.234,54	251,46
As	285,00	1.799,37	551,78	2.075,26	233,53
A1s	270,00	1.704,53	547,76	1.978,41	222,63
A1	254,00	1.603,58	545,49	1.876,33	211,15
Bss	238,50	10505,73	540,79	1.776,13	199,87
Bs	225,00	1.420,43	538,85	1.689,86	190,16
B1s	211,00	1.332,09	534,87	1.599,53	180,00
B1	198,00	1.250,04	533,07	1.516,58	170,66
B2s	180,00	1.136,42	528,83	1.400,84	157,64
B2	162,00	1.022,77	523,70	1.286,12	144,73
Cs	135,00	852,27	521,57	1.113,06	125,25
C1	115,00	726,03	517,37	984,72	110,81
C2	100,00	631,42	514,43	888,64	100,00

n.b. il restante 50% della ex contingenza andrà trasformato in EDR non assorbibile

5. Riformare per realizzare (con coraggio) il futuro.

In conclusione, la riforma della classificazione elettrica può essere l'occasione per il superamento di un dualismo che vede da troppo tempo contrapposti sindacato e imprese elettriche: i primi concentrati nel tentare di contrastare o limitare l'esercizio indiscriminato dello *ius variandi* in capo ai datori di lavoro, anche per riaffermare su questa materia il loro ruolo di "autorità contrattuale"; i secondi, preoccupati di difendere e consolidare una rendita di posizione, nella convinzione che carriera, retribuzione, premialità sono strumenti gestionali da mantenere nell'esclusiva disponibilità dell'impresa.

I tempi, l'evoluzione sociale, la complessità e la sfida della competitività impongono invece di andare al di là delle contrapposizioni e ricercare una sintesi ed una convergenza di interessi che non possono più essere contrapposti, nell'interesse complessivo dell'impresa di cui i lavoratori sono parte integrante e insostituibile.

Un concetto innovativo come "partecipazione", se perseguito seriamente, non può limitarsi ad alcuni ambiti circoscritti, ma deve essere correttamente declinato in tutti gli aspetti che vedono aziende e lavoratori interagire, nel rispetto di ruolo, responsabilità e competenze. La stessa bi lateralità, già concretamente realizzata in molte esperienze (formazione, sicurezza, ecc.) può essere uno strumento valido anche per coniugare i fattori oggettivi della prestazione con quelli più soggettivi, per riconoscere il merito e la maggiore partecipazione del lavoratore alle sorti dell'azienda.

Riconoscere il merito non è più un'esigenza del solo datore di lavoro, ma anche del sindacato, che concorda sulla necessità di una sua valorizzazione, all'interno della contrattazione collettiva ed entro i limiti stabiliti dalla legislazione e dalla giurisprudenza del lavoro sulla materia.

Per converso, è necessario evitare una completa relativizzazione della prestazione lavorativa, che sacrifica gli aspetti oggettivi e misurabili del lavoro.

Questa riforma può essere d'impulso per ulteriori innovazioni di cui il sistema potrebbe beneficiare. Classificare correttamente il lavoro nel settore elettrico è anche, a tutti gli effetti, parte di un processo più complesso: la certificazione della professionalità.

La grande "rivoluzione" in atto nel mondo dell'energia e, in particolare, quella elettrica, che fa perno sull'evoluzione di fonti rinnovabili di nuova generazione (eolica, fotovoltaica, geotermica, biomasse), per svilupparsi correttamente e in tutte le sue potenzialità, necessita di competenze e di "nuovi mestieri" che il settore elettrico italiano sta in parte già preparando, ma al di fuori del sistema della formazione professionale e scolastica (vedi tabella 6).

Su questo fronte è importante non improvvisare e non lasciare al "bricolage" un cambiamento che è epocale. I grandi interessi e gli ingenti investimenti in gioco, se non accompagnati da un sistema formativo adeguato, rischiano di non produrre gli effetti occupazionali attesi sia in termini di quantità, ma anche di occupazione qualificata. Per questo motivo si rendono necessari luoghi di formazione che possano creare e certificare la competenza per garantire qualità e sicurezza. Le forze sociali del mondo elettrico – aziende e sindacati – come già accade in altri settori trainanti per l'economia (esempio l'edilizia), possono svolgere, insieme, un ruolo importante e contribuire alla crescita professionale del Paese.

Tabella 6 – Settore elettrico (situazione occupazionale al 31 dicembre 2008)

Occupati	58.851
di cui operai	17.810
di cui	
Età	
<= 30 anni	5.312
> 30 anni fino a 50 anni	32.472
> 50 anni	20.911
Media	43,7
Anzianità aziendale anni	16,5
Maschi	49.363
Femmine	9.488
Turnisti	4.425 (corrispondente al 7,51%)
Semiturnisti	840 (corrispondente al 1,42%)
Tipologia contrattuale in %	
- a tempo indeterminato	94,58
- apprendistato	0,88
- inserimento	1,36
- a termine	0,26
- part-time	2,28
- somministrazione	0,55
- telelavoro	n. 18

Occupati	58.851
- estero	n. 294
- lavoratori stranieri	n. 18

dati di riferimento utilizzati dalle parti per il rinnovo contrattuale sottoscritto il 5 marzo 2010

Fonte: Assoelettrica

Forse sono maturi anche in Italia i tempi per far convergere impresa e sindacato – ma anche il mondo della scuola e dell’università – in una nuova progettualità sociale, culturale e industriale al servizio del Paese.

Tutto ciò è possibile iniziando a raggiungere un’intesa convinta già dalla classificazione elettrica. Un’intesa che faccia tesoro dell’esperienza maturata anche al di fuori dei confini settoriali, ma sperimenti anche, con coraggio, nuove strade.

La riforma della classificazione del personale nel settore elettrico – Riassunto.

L’A. affronta il tema della classificazione del personale nel settore elettrico. Modifiche all’organizzazione del lavoro, evoluzione tecnologica, nuove professionalità, flessibilità indotta anche da razionalizzazioni degli organici impongono un ripensamento dell’attuale sistema che, in tale contesto, è divenuto un mero strumento di differenziazione salariale, piuttosto che di riconoscimento della professionalità. L’A. riflette sulla opportunità di una riforma che consenta, in modo trasparente e concordato tra le parti, il riconoscimento e la valorizzazione economica di differenze qualitative e quantitative della mansione prestata a parità di inquadramento. Il nuovo sistema, pertanto, dovrà prevedere due tipi di “carriera”. Il primo, verticale, dovuto al passaggio di categoria che dovrebbe intercorrere quando si cambia mansione e, il secondo, orizzontale, innescato dal graduale e progressivo miglioramento qualitativo del lavoro prestato.

The classification of workers in the energy sector (Article in Italian) – Summary.

This paper examines the issue of the classification of workers employed in the energy sector. In this connection, the need to review the current system of job classification arises from major changes taking place in this sector with regard to work organization, technological innovation and flexibility, or because of the emergence of new categories of workers, or a reduction in the workforce. The system currently in place has increasingly given rise to wage differentiation, disregarding differences in terms of tasks to be carried out. As a result, the paper argues in favour of a transparent and agreed-upon reform that makes it possible – in both quantitative and qualitative terms – to identify the economic value of tasks falling within the same category. The new system of job classification should take account of changes in the tasks carried out by workers – which are accompanied by an adjustment in terms of employment grades – as well as a steady improvement in the quality of the work performed.

NUOVA CLASSIFICAZIONE – LA NOSTRA CONDIVISIONE

Mercoledì 4 aprile, la Segreteria Regionale del Veneto ha radunato tutti i suoli responsabili sindacali per approfondire il progetto di “Nuova classificazione del personale” che si sta delineando.

Le motivazioni che hanno portato a convenire con le Aziende l’esigenza di una nuova classificazione sono esaustivamente riportate nel saggio di Mario Arca che, assieme ad Antonio Losetti, hanno reso proficuo l’incontro del 4 aprile.

Poiché si tratta di percorrere un tracciato già delineato sin dal precedente contratto, bisogna dare gambe alle idee ed agli impegni.

Per buona memoria rileggiamo cosa dicono le cinque “Linee Guida” riportate nell’art. 21 del contratto di settore.

*o*o*o*

Linee guida di riferimento per la revisione del sistema della classificazione

Le Parti condividono l’esigenza di operare una revisione dell’attuale classificazione del personale con l’obiettivo di valorizzare la competenza dei lavoratori, e di favorire lo sviluppo della professionalità in modo integrato ed efficace con l’organizzazione aziendale.

A tal fine intendono avviare il percorso per realizzare una più compiuta e innovativa definizione del sistema classificatorio in grado di rappresentare più efficacemente, rispetto all’attuale, il rapporto mansioni/inquadramenti coerente con le trasformazioni e l’evoluzione delle professionalità operanti

nelle aziende elettriche ed in grado di supportare, promuovere e sostenere l'evoluzione, le innovazioni e le sfide industriali presenti nel settore elettrico.

Il confronto finora svolto tra le Parti ha consentito di individuare le seguenti linee guida su cui definire entro il 30 Giugno 2011 la una proposta di revisione della classificazione:

1. 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
2. revisione ed aggiornamento delle declaratorie inquadra mentale riconoscendo una maggiore migliore "fungibilità" che consenta l'utilizzazione flessibile del personale nell'ambito della medesima area/livello/"famiglia professionale"
3. individuazione dei profili professionali esemplificativi tenuto anche conto di nuove attività emergenti
4. valorizzazione del merito per la crescita e lo sviluppo di carriera
5. definizione del ruolo e delle competenze delle RSU/ Sindacato nell'ambito delle nuovo sistema di classificazione.

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

Nel quadro dei lavori di revisione del sistema classificatorio, al fine di facilitare e supportare lo sviluppo del progetto in coerenza con il sistema retributivo generale, sono stabiliti con decorrenza il conglobamento della ex indennità di contingenza nei minimi tabellari secondo le modalità previste dall'art. 35 ("Struttura retributiva") 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 .

*o*o*o

Queste 5 Linee si tradurranno il due fasi:

la prima fase della nuova Classificazione, ad "invarianza di costi", serve a far confluire tutti i lavoratori dal vecchio al nuovo sistema classificatorio. Poiché ci sarà una diminuzione di livelli di inquadramento, il trasloco sarà identificato come sommatoria del precedente Minimo tabellare e di un elemento

Vecchio Minimo Tabellare = Nuovo Minimo tabellare + eventuale elemento retributivo quale differenza tra i due MT

Appartengono alla prima fase la definizione:

- della nuova scala parametrica;
- delle declaratorie;
- dei profili professionali esemplificativi;
- della modalità da adottare per la valorizzazione del merito, anche assorbendo le "una semper" sinora elargire unilateralmente dalle Aziende;
- del ruolo e delle competenze del Sindacato

che, presumibilmente, si collocherà anche in vigenza temporale del contratto 2013-2015.

La seconda fase della riclassificazione, con **possibili costi**, servirà per verificare se ciascun lavoratore sia correttamente riconducibile alla declaratoria ed al profilo professionale esemplificativo, e vedrà protagonista il Sindacato dei posti di lavoro. Essa potrebbe collocarsi verso la fine della vigenza contrattuale 2013-2015

Si recupererà, con il nuovo sistema, la **vertenzialità individuale**, persa per strada.

Il nuovo accordo sulla incentivazione della produttività prevede la definizione di incentivazioni individuali: ciò consente di rendere trasparenti le corrisposizioni "una tantum" sinora elargire unilateralmente dalle Aziende;

Il **Sindacato ritorna soggetto di contrattazione** e di tutela di significative variabili economiche (inquadramenti e incentivazioni).