



UNIONE SINDACALE DI BASE

LAVORO PRIVATO

Rinnovo del contratto elettrico

Tutto quello che avreste voluto sapere... ma non hanno avuto il coraggio di dirvi

Premessa

E' stata recentemente siglata la "ipotesi" di rinnovo contrattuale 2012-2015 per il settore elettrico. Nell'espone l'intesa Filctem, Flaei, Uiltec hanno fatto il possibile per dare una rappresentazione minimalista delle novità introdotte, cercando di dirottare l'attenzione dei lavoratori soprattutto sulle 160 euro ottenute a regime nel triennio. Torneremo più avanti a parlare dell'incremento economico, che non è in realtà straordinario come si sostiene, ma prima di ogni altra cosa crediamo opportuno chiarire alcuni aspetti dell'intesa spesso sottaciuti ma di grande rilevanza, che rischiano di incidere pesantemente sul prossimo futuro dei lavoratori elettrici. Mossi dall'intento di aprire una riflessione a riguardo, abbiamo quindi pensato di diffondere le seguenti considerazioni solo a valle della tradizionale "consultazione" dei lavoratori, da tempo trasformata in un avvilente rito di legittimazione ex-post. Tutto è stato già deciso, per cui, più che una critica sintetica da utilizzare nelle assemblee, si è ritenuto utile proporre uno sguardo un po' più ampio. I lavoratori non sono stati messi in grado di comprendere cosa sta avvenendo: per questo, parafrasando un celebre film di Woody Allen, abbiamo scelto per queste righe un titolo volutamente provocatorio.

Possiamo allora iniziare col dire che **l'attuale rinnovo per il settore elettrico può essere purtroppo definito "storico", nel senso che con esso viene cambiata l'intera struttura del contratto**: sancendo il definitivo superamento dell'Accordo interconfederale del luglio '93, da cui era disceso fino ad oggi l'assetto contrattuale, si passa infatti a un nuovo modello che ripropone in sostanza i contenuti dell'Accordo del 22/01/2009, il (tristemente) celebre accordo separato firmato solo da Cisl e Uil senza la Cgil che l'aveva duramente criticato perché volto a *"indebolire il contratto nazionale"* e a determinare *"una riduzione programmata della tutela del potere di acquisto"*. Giudizi assolutamente condivisibili che però la stessa Cgil si è presto rimangiata, da un lato sottoscrivendo il nuovo Accordo interconfederale del 28/6/2011 - che riprende parti importanti dell'accordo separato - e dall'altro accettando che i contratti di categoria man mano sottoscritti recepissero buona parte delle norme precedentemente contestate (oltre a quelle dell'ultimo Accordo sulla produttività del 16/11/2012, anch'esso firmato solo da Cisl e Uil). Esattamente quello che è accaduto con l'attuale rinnovo del Ccnl dei lavoratori elettrici, che, facendo rientrare dalla finestra ciò che a parole si era cacciato dalla porta, viene così ad essere stravolto su aspetti essenziali.

USB non ha ovviamente alcun rimpianto per la fine dell'Accordo del luglio '93 e, più in generale, delle conseguenti politiche di concertazione che negli ultimi vent'anni hanno spinto i salari italiani ai più bassi livelli in Europa. Solo che il cambiamento impresso con il nuovo modello contrattuale, come le

controriforme su pensioni e mercato del lavoro (con la modifica all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori), muove da **un principio profondamente sbagliato: ovvero, che per combattere la crisi, oltre alla spesa sociale, occorre tagliare con decisione salari e diritti**. Si tratta del medesimo principio che la troika (BCE, Commissione UE, FMI) e i grandi poteri economici, per mezzo dei governi Berlusconi e Monti, cercavano da tempo di imporre ai lavoratori italiani. Ora il pacco è servito, anche grazie all'inettitudine e, più spesso, all'aperta complicità di Cgil, Cisl, Uil (che peraltro dai diversi governi non hanno ottenuto in cambio neanche una politica fiscale più equa, che ad esempio prevedesse la restituzione del fiscal drag) e alle loro organizzazioni di categoria.

Si passa quindi dalla padella alla brace. Sotto questo profilo le principali "novità" introdotte parlano da sole: rinnovi economici più distanti nel tempo, introduzione di deroghe al Ccnl, incrementi retributivi sempre minori dell'inflazione reale, connessione di parte del salario agli aumenti di produttività, sviluppo della bilateralità. Elementi che nel complesso vanno a comporre un contratto che **segna il passaggio dalla "concertazione" sindacale ad una cultura della "collaborazione" fra imprese e lavoratori**, con il riconoscimento di una strutturale supremazia degli interessi del padronato e una compressione delle pretese sindacali entro la camicia di forza delle "compatibilità" aziendali ed europee. Vediamo quindi cosa cambia in concreto.

Durata del contratto

Con il nuovo modello adottato la durata del contratto diventa definitivamente di tre anni, tanto per la parte economica che per quella normativa. Per la verità, come i lavoratori sanno, la durata triennale del contratto elettrico era stata già introdotta nel precedente rinnovo, ufficialmente per allineare i diversi contratti del settore energetico ma in realtà per iniziare l'opera di recepimento del nuovo modello contrattuale definito dall'accordo separato del 22/01/2009. Ora che il cambiamento diventa permanente, il rischio è ovviamente quello di una minore difesa del potere d'acquisto a seguito del superamento dei rinnovi biennali: sotto questo aspetto, appare evidente che la maggiore durata del contratto **avrebbe dovuto comportare l'introduzione di meccanismi certi per il recupero dello scarto tra inflazione prevista e inflazione reale che invece risultano assenti**. Come vedremo meglio più avanti, esiste al riguardo solo un impegno generico (si è visto con il precedente contratto) che non offre alcuna garanzia.

Deroghe al contratto nazionale

E' probabilmente il cambiamento che avrà maggiori conseguenze. Per la prima volta viene infatti introdotta la possibilità di **definire accordi aziendali in deroga al contratto collettivo nazionale di lavoro**. Quest'ultimo, quindi, non garantirà più *"la certezza di trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale"* – come ipocritamente dichiarato nell'Accordo interconfederale del 28/06/2011 - essendo sempre possibile e anzi probabile che **nuove intese di livello aziendale determinino condizioni peggiori da quelle definite con la contrattazione di settore**. A fronte della crisi e delle notevoli differenze che segnano il comparto elettrico (produttive, economiche, di mercato, ecc) c'è da aspettarsi una progressiva spinta del padronato a sfruttare questa opportunità, magari sfruttando la minaccia di tagli all'occupazione. Del resto, a scapito di malintesi, nel Protocollo per la competitività che Filctem, Flaei, Uiltec hanno recentemente sottoscritto, è stato già concordato di arrivare *"tempestivamente"* (sic!) a **specifiche intese modificative del Ccnl sui temi**

dell'orario, dell'organizzazione del lavoro e della prestazione lavorativa. Per questo la gran parte delle normative contrattuali non è stata cambiata, perché se ne peggioreranno i contenuti con gli accordi che saranno successivamente conclusi a livello aziendale secondo le varie necessità. E' facile immaginare che con il passare del tempo ciò aumenterà le divisioni all'interno della categoria: in pratica **è la fine del contratto nazionale di valore universalistico** come lo abbiamo finora conosciuto, di quel modello che puntava ad unire tutti i lavoratori del comparto per contrapporre al padronato la massima forza contrattuale e conquistare effettiva parità di trattamento. Ora i diritti e le retribuzioni varieranno in funzione delle condizioni di impresa. Siamo quindi di fronte ad un passaggio che avrà profonde conseguenze, così delicato e importante da spingere Cgil, Cisl, Uil a prevedere nello stesso Accordo interconfederale del 28/06/2011 una clamorosa blindatura verso fenomeni di dissenso interno (tipo Fiom) che vogliamo riportare integralmente: *"I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederali all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie..."*. Capito bene? Nessun sindacato di categoria aderente a Cgil, Cisl e Uil potrà opporsi ad un accordo se quest'ultimo sarà approvato **non dai lavoratori con referendum, ma, lo sottolineiamo ancora, "dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie"** (le stesse RSU dove i sindacati confederali si riservano 1/3 dei componenti). Una norma folle e autoritaria, che spalanca la strada ad accordi capestro.

Salario

Secondo quanto stabilito nei citati accordi interconfederali il contratto nazionale **non avrà l'obiettivo di realizzare un aumento reale delle retribuzioni né di tutelare interamente il potere di acquisto dei salari**, ma dovrà limitarsi a riconoscere gli incrementi economici calcolati in base a un dato indice dell'inflazione prevista (l'IPCA, depurato però della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. Di seguito "IPCA depurato") che è sempre inferiore a quella reale. Per questa via il rinnovo del Ccnl non prevederà più una vera contrattazione (né momenti di conflitto, evidentemente), riducendosi a poco più di un esercizio di ragioneria che renderà sistematica la riduzione del salario, specie a fronte di forti aumenti dei prezzi energetici.

E' questa la cornice entro la quale si sono definiti gli incrementi economici dell'attuale rinnovo contrattuale. Un rinnovo dall'esito scontato, quindi, tanto più a fronte dei lamenti di imprese e sindacati che fin dall'inizio hanno cominciato insieme a "piangere la crisi": i primi, ovviamente, per cedere il meno possibile, i secondi invece per mettere le mani avanti e giustificare la rinuncia in partenza ad ogni *"piattaforma dei sogni"*, come ammesso da Giacomo Berni, segretario nazionale Filctem.

Il lavoro di squadra è stato ben impostato. Non si è così persa occasione per sottolineare le situazioni difficili, lamentare la caduta della domanda (ma importiamo oltre 40 miliardi di KWh) o denunciare l'eccessiva incentivazione alle fonti rinnovabili, ponendo costantemente l'accento sugli aspetti che gravano sulle imprese elettriche e "dimenticando" quelli che invece ne richiamano le responsabilità. Ad esempio, perché si omette di dire che l'Italia, al netto delle imposte, ha bollette elettriche (+88% dall'inizio della liberalizzazione ad oggi) tra le più care d'Europa? Perché non si criticano i danni prodotti dalla liberalizzazione/privatizzazione del settore? Perché si punta il dito sugli incentivi al fotovoltaico (di sicuro non totalmente condivisibili) ma da anni si tace su quelli per le finte rinnovabili? Perché non si dice che le difficoltà di alcune imprese derivano da investimenti avventati e gravi errori gestionali? Perché si

sottolineano giustamente le situazioni di crisi ma non si evidenziano i profitti mietuti per anni? Perché non si alza la voce per l'intromissione della finanza nel settore? Perché non si dice con forza che la mancanza di un intervento pubblico e la libera iniziativa dei privati ha disarticolato il comparto dell'energia elettrica? **E' chiaro che se argomentazioni del genere vengono ignorate, il mondo delle imprese diventa magicamente un esempio di virtù che al giungere di qualche difficoltà pare obbligato ad un'unica strada: quella di scaricarne gli effetti sui lavoratori.**

Un settore in crisi?

E tuttavia non siamo così convinti che le imprese se la passino così male. Per consentire ad ognuno di farsi la propria idea a riguardo abbiamo allora pensato di fare una cosa semplice: riproporre i risultati di bilancio più significativi delle maggiori aziende del settore.

ENEL ha chiuso il 2012 con **un utile netto di 865 milioni di euro** (un risultato evidentemente assai peggiore dei 4,1 miliardi del 2011, ma su cui pesa soprattutto la svalutazione per oltre 2,5 miliardi delle attività della controllata spagnola, Endesa), ricavi in aumento del 6,8% e un margine operativo lordo di 16,7 miliardi di euro. L'indebitamento finanziario è sceso dal 3,8%, mentre il dividendo proposto per l'esercizio è di 0,15 euro ad azione. Per l'immediato futuro aziendale l'AD Conti ha comunque parlato di un *"piano solido come una roccia"* con un utile netto che partirà dai 3 miliardi del 2013, per salire leggermente nei due anni successivi (a 3,3 miliardi di euro nel 2015) e crescere in modo più evidente nel 2017 quando si posizionerà tra i 4 e i 5 miliardi di euro. Da sottolineare che a fronte di qualche piccola rinuncia annunciata sui compensi 2012, l'ad Fulvio Conti ha ricevuto nel 2011 ben 4,37 milioni di euro.

TERNA ha chiuso il 2012 con **un utile netto di 464 milioni di euro** (+5,5%), ricavi in crescita del 10,4% (1,81 miliardi di euro) e un margine operativo lordo in aumento del 13% (1,39 miliardi di euro). Dividendo pari a 0,20 euro per azione.

Il gruppo **E.ON** ha chiuso il 2012 con **un utile netto di 4,2 miliardi di euro**, ricavi in aumento del 21% e un margine operativo lordo in crescita di circa 1,5 miliardi (10,8 miliardi di euro). L'indebitamento netto è stato dimezzato in soli quattro anni. Dividendo pari a 1,10 euro per azione.

A2A ha chiuso il 2012 con **un utile netto di 260 milioni di euro**, ricavi in crescita del 5,7% (6,48 miliardi di euro) e un margine operativo lordo in aumento del 15,6% (1,07 miliardi di euro). Si prevede un dividendo di 0,026 euro ad azione.

TIRRENO POWER ha chiuso il 2011 (dati 2012 non disponibili) con **un utile netto di 43,3 milioni di euro**, ricavi in aumento del 5% (1,373 miliardi di euro) e un margine operativo lordo pari al 16,1% dei ricavi (221,2 milioni di euro).

ACEA ha chiuso il 2012 con **un utile netto di 85,7 milioni di euro** (77,4 milioni di euro includendo la sanzione AGCM), ricavi in crescita del 2,1% (3,612 miliardi di euro) e un margine operativo lordo in aumento del 7,03% (703 milioni di euro). Dividendo pari a 0,30 euro per azione. Il margine operativo lordo del comparto energia si è mantenuto in linea con quello dell'anno precedente (61 milioni di euro).

EDISON ha chiuso il 2012 con **un utile netto di 81 milioni di euro**, ricavi in crescita del 5,6% (12 miliardi di euro) e un margine operativo lordo cresciuto del 23,9% (1,1 miliardi di euro). E' prevista la distribuzione di un dividendo di 0,15 euro alle sole azioni di risparmio.

La situazione del settore appare dunque assai diversa da come viene raccontata: c'è sicuramente una contrazione dei consumi elettrici che conduce a qualche sofferenza e a limitate situazioni di difficoltà, ma in un contesto generale in cui si continuano ad aumentare i ricavi e a mettere a segno profitti di tutto rilievo. Roba che altrove se la sognano. Se si vuole essere onesti **si deve allora ammettere che la crisi del comparto oggettivamente non esiste**, almeno non nei termini proposti come implicitamente riconosciuto da Filctem, Flaei, Uiltec che altrimenti, per la sola tutela del potere d'acquisto, non avrebbero chiesto aumenti salariali per il triennio tra il 7 e il 9%. **La verità è che le organizzazioni sindacali hanno strumentalmente lamentato la supposta crisi del settore per far digerire ai lavoratori il nuovo modello contrattuale sancito dagli Accordi interconfederali 2009-2011, basato su uno strutturale contenimento delle retribuzioni, sulla introduzione delle deroghe e sul legame salario/produttività.** Un bel salto all'indietro per l'intera categoria.

Per facilitarli il lavoro Filctem, Flaei, Uiltec hanno sventolato davanti agli occhi dei lavoratori le 160 euro lorde ottenute a regime, presentate nelle assemblee come un grande successo. Andiamo allora a vedere le cose un po' più da vicino.

L'innalzamento del parametro medio

Il nuovo contratto realizza un conglobamento dei minimi tabellari e della ex indennità di contingenza (senza effetto per le indennità in percentuale sui minimi), determinando una nuova scala parametrica e quindi un nuovo parametro medio che, in base al passato contratto, avrebbe dovuto essere di 184,1. Invece **il parametro medio viene innalzato al valore di 186,63**, corrispondente in pratica alla ctg. A1 (nel 2006 il parametro medio era la BSS). Senza questo espediente, si scopre che l'aumento medio a regime ottenuto è in realtà uguale a quello del precedente contratto, ovvero circa 157,83 euro lorde al parametro di 184,1. Questo è il valore da prendere in considerazione.

Il conguaglio per lo scostamento tra inflazione prevista e reale nel precedente triennio

A dicembre 2015 il "lavoratore medio" del settore avrà quindi 157,83 euro in più in busta paga. Tale aumento è però la somma di due cifre: 14,98 euro, quale conguaglio per lo scostamento tra inflazione prevista e inflazione reale realizzatosi nell'arco del precedente contratto, più 142,85 euro per l'aumento vero e proprio definito dall'attuale rinnovo. A tale proposito va sottolineato che questi 14,98 euro, come previsto dal vigente Ccnl (art. 35, dichiarazione a verbale n. 9) **avrebbero dovuto essere riconosciuti entro la vigenza del contratto scaduto a dicembre 2012**, magari in occasione dell'ultima tranche di aumenti prevista nel mese di luglio (che mediamente avrebbe fatto entrare nelle tasche dei lavoratori circa 150 euro in più): viceversa, non solo è stata disattesa la suddetta previsione contrattuale, ma è stata respinta anche la proposta sindacale di aggiungere la cifra al minimo corrispondente al parametro 248,50 (ossia l'attuale 184,1) al fine di adeguare la base di calcolo su cui definire i nuovi aumenti. **La cifra di 14,98 euro è stata invece inglobata nell'aumento generale**, evidentemente in modo da "gonfiarne" l'effetto.

L'effettivo aumento a regime

Al netto dell'innalzamento del parametro medio e dell'inglobamento dei 14,98 euro, **l'aumento effettivo a regime per il "lavoratore medio" è dunque di 142,85 euro lorde** (e non di 160 euro) corrispondente ad un tasso di inflazione previsto nel triennio 2013-2015 del 6,02 % al valore punto di 23,73. Si può quindi affermare che **l'obiettivo dichiarato da Filctem, Flaei, Uiltec di un aumento compreso tra il 7 e il 9 % è stato completamente mancato.**

La tutela del salario dall'inflazione

E' assai arduo sostenere che una simile cifra riuscirà a difendere il salario dall'inflazione. A parziale rassicurazione dei lavoratori, si sa che il contratto prevede in effetti un recupero entro la vigenza contrattuale dell'eventuale scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale, che presenta però i seguenti aspetti "problematici": 1) **l'esistenza di un effettivo scostamento prima della fine del triennio verrà sempre verificata con riferimento all'indice IPCA depurato**, che, lo ripetiamo, è minore dell'inflazione reale; 2) per avere rilievo economico sulla busta paga **lo scostamento eventualmente rilevato dovrà essere ritenuto "significativo"**, cosicché, ad esempio, uno scostamento dello 0,2 % o più potrebbe anche essere tralasciato; 3) **non esiste alcuna certezza che, una volta che lo scostamento sia stato rilevato e ritenuto significativo, il conseguente recupero economico venga effettivamente riconosciuto entro la vigenza del contratto**, come si è purtroppo visto con riguardo al passato triennio. Tutto ciò è purtroppo ben lontano da un meccanismo che garantisca con certezza la tutela del potere di acquisto dei salari.

Il montante salariale

Ma c'è ben altro. In base alle tabelle diffuse da Filctem, Flaei, Uiltec salta infatti all'occhio come la maggior parte degli aumenti cadano nel terzo anno della vigenza contrattuale, con l'ultima tranche corrisposta addirittura a dicembre 2015. Una spalmatura tutt'altro che equilibrata. Per dare un giudizio più corretto sul risultato della trattativa sindacale, oltre che all'effettiva tutela del potere d'acquisto del salario a regime, occorre allora valutare l'entità del montante salariale, ossia del denaro "fresco" che sarà complessivamente percepito durante il triennio 2012-2015. Ebbene, **mentre nel passato contratto il montante salariale riproporzionato a tre anni è stato di 3.769 euro, nell'attuale rinnovo lo stesso ammonta a 2.813 euro per minimi + una tantum** (scontando i 14,89 euro di cui sopra, che avrebbero dovuto essere riconosciuti già nel 2012) **e a 3.602 euro includendo anche la produttività**. Quest'ultima viene quindi finanziata diminuendo l'aumento sui minimi, nell'ambito di una complessiva riduzione del salario.

La composizione del montante salariale

C'è però ancora un aspetto da valutare, riguardante la composizione dello stesso montante salariale. Quest'ultimo non è costituito infatti dai soli minimi tabellari, ma anche da altri incrementi retributivi: si tratta della "copertura economica" per il periodo di vacanza contrattuale, della cosiddetta "erogazione aggiuntiva" e della "produttività". Questo tipo di incrementi, oltre ad essere esclusi dalla base di calcolo per la determinazione del TFR, sono come di prassi quantificati includendo forfettariamente i riflessi indotti sugli altri istituti retributivi diretti e indiretti: ciò significa che sicuramente ne risultano inevitabili sperequazioni, ma soprattutto che detti incrementi **non determineranno alcun tipo di trascinamento economico**. Vale allora la pena sottolineare come tali importi, a differenza del passato Ccnl, vengano a costituire nell'attuale rinnovo **ben il 35,5 % del montante salariale totale** (1.317 euro sempre al parametro 184,1). In sostanza, indennità di turno, straordinari e tutto ciò che fa riferimento al valore della retribuzione risentirà esclusivamente degli aumenti sui minimi (che anche per questo sono spostati nel secondo e terzo anno). E' evidente il pesante danno economico subito dai lavoratori.

La produttività

Infine due parole sulla produttività. **Per la prima volta**, in coerenza con il nuovo modello contrattuale adottato (che recepisce dunque anche gli accordi separati) **una quota importante del salario definito dal rinnovo del Ccnl nazionale viene legata ad obiettivi di redditività/produttività aziendale**, da definire nella contrattazione di 2° livello. La ratio sottesa a questa scelta è la seguente: solo lavorando di più si possono avere reali aumenti del salario, altrimenti limitato alla sola copertura dall'inflazione. **Tutto ciò è un gigantesco imbroglio**. Primo, perché nonostante qualcuno si affanni a sostenere il contrario, **la quota destinata alla produttività non è aggiuntiva bensì sostitutiva degli aumenti contrattuali**, dato che, come abbiamo visto, senza la produttività il montante salariale ammonterebbe ad appena 2.813 euro (- 956 euro rispetto al precedente Ccnl). Secondo, **perché l'incremento della produttività non dipende dai lavoratori ma dalle scelte operate dalle aziende soprattutto in termini di investimento**, tanto più in un settore ad alta intensità di capitale come quello elettrico. Terzo, perché secondo l'evidenza empirica **il trasferimento della produttività ai salari è tutto da dimostrare**: se così fosse nel decennio 2000-2010 i lavoratori elettrici sarebbero dovuti diventare ricchi a fronte dei rilevanti aumenti di produttività (e di profitti) maturati dalle aziende e del contestuale dimezzamento dell'occupazione diretta (da 120 mila addetti a 60 mila circa).

Diciamo allora la verità. L'idea di trasferire parte degli aumenti contrattuali alla produttività **ha lo scopo preminente di ridurre la massa salariale, dividendo i lavoratori e legandone i destini a quelli dell'impresa** in un rapporto nettamente squilibrato a favore della seconda (ovvero, se va bene prendi comunque meno di quanto avresti dovuto prendere con un aumento dei minimi contrattuali, anche perché la produttività non produce trascinalenti sugli altri istituti economici). Una fregatura colossale. Per indorare la pillola, Filctem, Flaei, Uiltec, sottolineano che gli importi così definiti usufruiranno dei benefici di carattere fiscale (in pratica un costo aziendale scaricato sul bilancio dello Stato), ma dimenticano di ricordare che questi **non sono in alcun modo strutturali** e, perdurando la crisi dei conti pubblici, potrebbero anche essere cancellati negli anni a venire. Senza contare che l'eventuale vantaggio economico conseguente alla detassazione potrebbe facilmente essere rimangiato con gli interessi: **non esiste infatti alcuna garanzia che gli importi di produttività definiti dal Ccnl siano corrisposti in aggiunta a quelli già riconosciuti**. In pratica è del tutto probabile che molte imprese, lamentando gli effetti della crisi, grazie alla cifra definita al livello nazionale riducano più o meno sensibilmente le disponibilità fino ad oggi assicurate a livello aziendale per la redditività/produttività. Oppure, che unitamente o in alternativa ad una riduzione di dette disponibilità pretendano di passare dai premi collettivi a quelli individuali, se non di indirizzarsi sulla concessione di vere e proprie regalie (come in parte già succede). Tutto ciò ricordando che **più soldi al 2° livello di contrattazione significano in linea generale più strumenti di ricatto in mano alle controparti** per imporre scelte a loro favore. Sotto questo profilo, non è un caso che la scelta di spostare parte consistente del salario sulla produttività da corrispondere in azienda sia stata applaudita con fervore dal presidente di Assoelettrica, Chicco Testa, e dal direttore generale di Federutility, Adolfo Spaziani.

Riassumendo brevemente, si può dire che:

1. Il rinnovo della parte economica, secondo il nuovo modello contrattuale, non prevede aumenti reali del salario ma punta solo ad ottenere una parziale tutela dall'inflazione;
2. il vero incremento a regime ottenuto con l'attuale rinnovo è pari a 142,85 euro lorde al parametro 184,1 (e non 160 euro come viene raccontato), una cifra ottenuta è ben lontana dall'obiettivo sindacale di un incremento compreso tra il 7 e il 9%;

- appare assai improbabile che detto incremento possa assicurare la tutela del potere di acquisto del salario, ne è garantito che l'eventuale scostamento con l'inflazione reale sia effettivamente e correttamente riconosciuto;
- il montante salariale è pari a 3.602 euro (2.813 euro senza la produttività) contro i 3.769 euro del passato contratto, nonostante l'aumento nominale delle retribuzioni avvenuto nel frattempo e una inflazione prevista nel prossimo triennio più alta che in quello precedente;
- detto montante salariale si compone per oltre il 35% di incrementi che, oltre ad essere esclusi dalla base di calcolo per il TFR, non producono alcun effetto di trascinamento su straordinari, indennità, ecc.;
- una quota importante dell'aumento definito dal rinnovo viene spostata sulla produttività per la contrattazione di 2° livello (circa 769 euro al parametro 184,1), offrendo un'ulteriore arma di ricatto al padronato senza alcuna assicurazione che all'erogazione degli importi pattuiti non corrisponda una riduzione delle cifre precedentemente destinate alla redditività/produttività aziendale.

A seguire le tabelle riepilogative corrette degli incrementi retributivi definiti dall'attuale rinnovo contrattuale.

Inquadramenti	Scala parametrica		Aumenti sui minimi								Aumento a regime A	Ripulimento inflazione Ccnl 2009-12 B	Aumento a regime C = A - B	Copertura economica gen / mar 2013	Erogazione aggiuntiva 2014	Erogazione aggiuntiva 2015	Produttività
	Ccnl 2009-12	Ccnl 2013-15	dal 1° aprile 2013		dal 1° gennaio 2014		dal 1° gennaio 2015		dal 1° dicembre 2015								
QS	413,5	276,78	37,08	3208,52	66,74	3275,25	66,74	3341,99	66,74	3408,72	237,28	22,51	214,77	111,23	177,96	504,23	1186,42
Q	362,5	248,37	33,27	2879,21	59,89	2939,10	59,89	2998,98	59,89	3058,87	212,93	20,20	192,73	99,81	159,70	452,47	1064,65
ASS	310	219,23	29,37	2541,37	52,86	2594,23	52,86	2647,09	52,86	2699,94	187,94	17,83	170,11	88,10	140,96	399,38	939,72
AS	285	205,16	27,48	2378,33	49,47	2427,80	49,47	2477,27	49,47	2526,74	175,89	16,69	159,20	82,45	131,92	373,76	879,44
A1S	270	196,56	26,33	2278,62	47,39	2326,01	47,39	2373,41	47,39	2420,80	168,51	15,99	152,53	78,99	126,39	358,09	842,57
A1	264	187,55	25,12	2174,19	45,22	2219,42	45,22	2264,64	45,22	2309,86	160,79	15,25	145,54	75,37	120,59	341,68	803,95
Inquadr. medio Ccnl 2009-12	252,77	186,63	25,00	2163,54	45,00	2208,54	45,00	2253,54	45,00	2298,54	160,00	15,18	144,82	75,00	120,00	340,00	800,00
Inquadr. medio Ccnl 2013-15	248,5	184,10	24,66	2136,34	44,39	2179,73	44,39	2224,12	44,39	2268,51	157,83	14,98	142,85	73,98	118,37	335,39	789,16
BSS	238,5	178,60	23,92	2070,44	43,06	2113,51	43,06	2156,57	43,06	2199,64	153,12	14,53	138,59	71,78	114,84	325,37	765,59
BS	225	170,99	22,90	1982,18	41,23	2023,41	41,23	2064,64	41,23	2105,87	146,59	13,91	132,68	68,72	109,94	311,50	732,95
B1S	211	162,93	21,83	1888,79	39,29	1928,07	39,29	1967,36	39,29	2006,64	139,68	13,25	126,43	65,48	104,76	296,83	698,42
B1	198	155,61	20,85	1803,96	37,52	1841,48	37,52	1879,00	37,52	1916,52	133,41	12,66	120,75	62,54	100,06	283,49	667,05
B2S	180	145,33	19,47	1684,72	35,04	1719,76	35,04	1754,80	35,04	1789,84	124,59	11,82	112,77	58,40	93,44	264,76	622,96
B2	162	135,22	18,11	1567,58	32,61	1600,19	32,61	1632,79	32,61	1665,40	115,93	11,00	104,93	54,34	86,95	246,35	579,65
CS	135	119,90	16,06	1389,90	28,91	1418,81	28,91	1447,72	28,91	1476,63	102,79	9,75	93,04	48,18	77,09	218,43	513,95
C1	115	108,51	14,54	1257,94	26,16	1284,10	26,16	1310,27	26,16	1336,43	93,03	8,83	84,20	43,61	69,77	197,69	465,15
C2	100	100,00	13,40	1159,25	24,11	1183,36	24,11	1207,47	24,11	1231,58	85,73	8,13	77,60	40,19	64,30	182,18	428,66

Aumento a regime definito dal nuovo Ccnl per il triennio 2013 - 2015	
Durata contratto : 01/01/2013 - 31/12/2015	
Valore "IPCA depurato" nel periodo 01/01/2013 - 31/12/2015: 8,02 %	
Valore punto (valore di un punto di inflazione) dell'attuale rinnovo: 23,73	
Valore punto Ccnl precedente : 23,06	
Scostamento tra inflazione prevista ed effettiva nel periodo del Ccnl precedente: 0,65	
Recupero scostamento inflazione per il Ccnl precedente	23,06 x 0,65 = 14,98
Incremento effettivo del rinnovo Ccnl	23,73 x 8,02 = 142,85
Totale	157,83

Montante salariale al parametro 184,10			
Aumenti da:	Euro	Mesi	Totale
dal 1° aprile 2013	24,66	39	961,74
dal 1° gennaio 2014	44,39	28	1242,92
dal 1° gennaio 2015	44,39	14	621,46
dal 1° dicembre 2015	44,39	2	88,78
Recupero inflazione 2009-12 *	14,98	42	-629,16
Copertura economica gen/mar 2013		una tantum	73,98
Erogazione aggiuntiva 2014		una tantum	118,37
Erogazione aggiuntiva 2015		una tantum	335,39
Totale montante minimi + una tantum			2.813,48
Produttività			789,16
Totale montante complessivo			3.602,64

* Il recupero dell'inflazione relativa al periodo 2009-12 viene sottratto all'aumento perché avrebbe dovuto essere riconosciuto durante la vigenza del precedente contratto (art. 35, dichiarazione a verbale n. 9 del Ccnl)

Bilateralità

Secondo una tradizione propria del settore elettrico, avviata per la verità quando il sindacato aveva ancora una impronta conflittuale e aveva la forza per imporsi alle controparti, le organizzazioni sindacali partecipano già ad organismi misti aziende-sindacati destinati ad approfondire specifiche tematiche (osservatori, commissioni, comitati paritetici, ecc), il cui operato, sebbene non sempre chiaro, è stato però sempre ricondotto all'interno del Ccnl. Ora, con il nuovo modello contrattuale, alcuni di tali organismi vengono arruolati alla nuova "bilateralità" con compiti ben più ampi di quelli precedenti, maggiore autonomia, regole e finanziamenti prestabiliti. C'è il settore che si prepari lo sviluppo di una "zona grigia" dei rapporti sindacali secondo la formula più bilateralità/meno contrattazione, lungo la linea di progressivo snaturamento delle funzioni di rappresentanza dei lavoratori già intrapresa da Filctem, Flaei, Uiltec con la partecipazione agli organismi di gestione dell'assistenza integrativa e della previdenza complementare.

Diritto di sciopero

Alla chetichella e praticamente senza informarne i lavoratori (nelle assemblee l'argomento è stato tabù) è stato definito un nuovo Accordo di settore per la regolamentazione del diritto di sciopero, da rimettere alla valutazione della Commissione di Garanzia. Ebbene, non solo **si è ricalcato l'impianto del vecchio Accordo del 16.11.91**, ad esempio garantendo la continuità del servizio elettrico per tutti gli utenti (senza privilegiare quelli domestici rispetto a quelli interrompibili, questione che pure aveva in gran parte motivato la disdetta da parte sindacale dello stesso Accordo del 16.11.91) e riproponendo la famigerata "riserva vitale" quale riserva minima di esercizio per gli scioperi della produzione, ma **si sono introdotte ulteriori restrizioni** oltre a quelle già indicate dalla Commissione di Garanzia. In sostanza, tra vincoli di legge, procedure di raffreddamento, conciliazione, allungamento dei tempi di franchigia (oltre ai sette mesi in occasione della scadenza contrattuale previsti dall'art. 3 del Ccnl) e di rarefazione, limitazione della durata massima dello sciopero, ecc. **avviare azioni di lotta nel settore elettrico sarà sempre più difficile**. Secondo Filctem, Flaei, Uiltec questo è ciò che loro intendono per "gestione responsabile" del conflitto. Viene da piangere. D'altro lato, obiettivamente, non è che ci aspettassimo da esse qualcosa di diverso, visto che sembrano ormai allergiche anche solo alla parola sciopero. In compenso, riprendendo quanto già concordato nel contratto precedente, è stato previsto che qualora le stesse organizzazioni sindacali dovessero scioperare saranno attivate per esse specifiche "misure sperimentali", ovvero il versamento da parte delle imprese della differenza tra i compensi percepiti dai lavoratori reperibili durante lo sciopero e quanto sarebbe spettato agli stessi con la retribuzione ordinaria. Questi soldi dovrebbero in parte servire ad informare l'utenza (per la verità tale informativa sarebbe obbligatoria) e per il resto a finanziare attività "solidaristiche" non meglio precisate.

Contributo straordinario a favore di Filctem, Flaei, Uiltec

Una delle norme che più ha fatto discutere i lavoratori riguarda il contributo straordinario in favore delle organizzazioni sindacali. In ragione del loro impegno nel rinnovo contrattuale, Filctem, Flaei, Uiltec hanno ritenuto di dover ricevere dai lavoratori non iscritti un contributo straordinario, precisando che ciò avviene già in altri contratti. Tale contribuzione, naturalmente, sarà organizzata attraverso il meccanismo del silenzio-assenso (evidentemente ben sperimentato per l'abolizione delle agevolazioni tariffarie in Enel).

Ora, a parte il fatto che un imbroglio non diventa una cosa buona solo perché lo fanno altrove, appare quantomeno sospetto che Filctem, Flaei, Uiltec facciano finta di dimenticare le aspre polemiche e le divisioni sindacali che simili norme hanno suscitato in altri comparti (es. metalmeccanici). Oltre a ciò, nella particolarità di una trattenuta che di fatto non è un “compenso” (ossia denaro dovuto per prestazioni a seguito di specifico contratto) né un tradizionale “contributo associativo straordinario” (che Filctem, Flaei, Uiltec potrebbero legittimamente chiedere solo ai loro iscritti) ma **si configura piuttosto come una “liberalità”**, appare oltremodo odiosa e di dubbio valore la scelta di un sistema come quello del silenzio-assenso che chiaramente comporta un consenso solo presunto da parte dei lavoratori. Altra cosa sarebbe stato una elargizione con autorizzazione scritta, ma evidentemente **il fine perseguito non è quello di chiedere ai lavoratori non iscritti un sostegno volontario bensì quello di assicurarselo contando sulla loro distrazione.**

Ma il punto sostanziale è un altro. Tale contributo straordinario ci racconta infatti di **un vertice sindacale ormai burocratizzato oltre ogni limite**, che di fronte ad una crisi di consensi e quindi di sostentamento non si interroga sui propri comportamenti ma ricorre a detestabili sotterfugi per garantirsi la sopravvivenza. **Secondo Filctem, Flaei, Uiltec il contratto lo deve quindi pagare chi non c’era.** Esse tentano di difendersi sottolineando che il contratto porta benefici a tutti, ma allora essi **dovrebbero consentire a tutti i sindacati di prendervi parte e a tutti i lavoratori di giudicarlo attraverso il voto su una scheda anziché tramite assemblee scarsamente partecipate**, ricordando cosa afferma la nostra Costituzione. E’ davvero inaccettabile che Filctem, Flaei, Uiltec arrivino a pretendere dei soldi dai lavoratori non iscritti alle loro associazioni (che sono la maggioranza) senza rinunciare al monopolio della rappresentanza e senza permettere che gli accordi sottoscritti siano sottoposti a referendum certificato. **Solo una casta si comporta così.**

Conclusioni

Abbiamo evidenziato le maggiori novità introdotte dal rinnovo di contratto del settore elettrico. Come è noto il confronto si è esteso anche ad altre tematiche, tra cui alcune di rilievo che essendo state rimandate ad un secondo momento (ad esempio, l’individuazione delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, oppure la ridefinizione della classificazione del personale) saranno esaurite senza alcun giudizio da parte lavoratori. Avremmo certamente potuto dire qualcosa a riguardo, ma abbiamo ritenuto più importante focalizzare l’attenzione sui cambiamenti principali, soprattutto su quelli indotti dal diverso modello contrattuale adottato e sulle conseguenze che ne deriveranno per i lavoratori elettrici.

A questo riguardo, possiamo ribadire che il rinnovo del contratto elettrico va ben al di là di quanto dichiarato, recependo non solo l’Accordo unitario del 28/06/2011 – sufficiente comunque a stravolgere il precedente assetto contrattuale, innanzitutto accettando l’introduzione delle deroghe - ma anche aspetti basilari degli accordi separati firmati solo da Cisl e Uil, senza la Cgil, ossia l’Accordo del 22/01/2009 (ad esempio, per la durata triennale dei contratti, l’utilizzo dell’indice IPCA depurato e la bilateralità) e del 16/11/2012 (in particolare, per lo spostamento di quote di salario sulla produttività). **Il rinnovo appena concluso, più di quanto non sia avvenuto altrove, piega dunque il settore elettrico ai diktat europei e agli obiettivi padronali di riduzione dei salari, maggiore flessibilità, indebolimento del contratto nazionale, subordinazione dei lavoratori alle esigenze del nuovo modello produttivo:** una scelta scellerata che non solo distrugge il patrimonio sociale, democratico e sindacale accumulato nella categoria, ma, spalancando la strada a nuove divisioni, potrebbe innescare una progressiva decadenza dello stesso sindacato confederale. Filctem, Flaei, Uiltec ci stanno scavando una fossa in cui forse cadranno anch’esse: già oggi

hanno perso ogni presa sui lavoratori (le vicende dello “sconto energia” e del contributo straordinario” ne sono una prova evidente), figurarsi cosa avverrà con le deroghe al contratto, la connessione del salario all’andamento delle aziende e l’inevitabile crescita degli incentivi individuali unilaterali che purtroppo sta già producendo danni. Per questa via, è facile immaginare a breve un crisi del sindacato generale, sostituito progressivamente, anche con mutazioni al momento insospettabili, da sindacati di stampo neo-corporativo. Sullo sfondo resta il modello Fiat, con un padronato che intende trattare solo con i sindacati complici.

Per i lavoratori elettrici, specie per i meno giovani, è facile capire perché ciò avviene. Tutto ciò è il frutto malato di un consociativismo che, già presente negli anni del monopolio Enel, è letteralmente esploso a partire dal 1999, quando il determinante silenzio-assenso di Cgil, Cisl, Uil, alla liberalizzazione promossa dal Governo D’Alema (Ministro dell’Industria, Bersani) permise ai privati di rimettere le mani sull’energia elettrica: un inestimabile regalo, che ha cementato un rapporto innaturale tra i nuovi padroni dell’energia e le organizzazioni sindacali di settore. Da allora, quest’ultime hanno abbandonato ogni pratica conflittuale, con un processo di progressiva burocratizzazione che in cambio di potere gestionale ha spalancato le porte alla ristrutturazione aziendale e, a fronte dei corposi aumenti di produttività registrati nel settore, ha permesso al padronato di incamerare profitti faraonici tagliando l’occupazione e lasciando ai lavoratori solo le briciole.

E’ per questo che oggi i sindacati del settore elettrico concedono quello che in altri comparti neanche si sognano di discutere. Essi appaiono sempre più consociativi e irriframabili. Occorre dunque che i lavoratori si attivino per una alternativa. Se non ora quando?

Roma, 09.04.2013

USB Lavoro privato