Università LUMSA – Tavola Rotonda sul tema

"Libertà e responsabilità nelle relazioni industriali: il settore elettrico"

Libera Università Maria Ss. Assunta
Facoltà di Giurisprudenza
Via Pompeo Magno, 22

Roma, 17 Aprile 2007

◇◇◇◇◇◇◇◇
◇◇◇◇
◇◇
◇

Contributo di Carlo De Masi – Segretario Generale FLAEI-CISL

Nei primi anni '90, in particolare con gli accordi del luglio 1992 e del luglio 1993, **la concertazione** sembrava essere la nuova frontiera dell'azione sindacale. Tuttavia, se pur ha prodotto risultati sul piano politico generale, la concertazione difficilmente è riuscita ad indurre effetti positivi sul versante delle relazioni industriali sia per quanto riguarda i contenuti dei contratti collettivi, sia per quanto riguarda i rapporti diretti con le Aziende.

In particolare, è mancato il passaggio successivo, quello di concretizzare la politica concertativa attraverso la realizzazione di elementi di partecipazione dei lavoratori nella gestione dei sistemi industriali, sia a livello nazionale che a livello locale. Obiettivo che la CISL ha sempre posto al centro della propria azione.

L'essenza della logica sindacale, espressa dalla contrattazione collettiva, è lo scambio, è la mediazione, è il compromesso, è concedere qualcosa per mantenere od ottenere altro.

Il venir meno degli obiettivi di emancipazione generale (fase esauritasi negli anni '70) ci deve portare a leggere ed interpretare, in modo diverso, il rapporto tra tutela del lavoro, rivendicazione, conflitto, concertazione e partecipazione, a conciliare in termini nuovi l'azione politica del Sindacato, le relazioni industriali e l'azione negoziale, anche sul versante degli Istituti a carattere sociale.

La partecipazione implica e presuppone criteri oggettivi, consuetudini collaborative, condivisione delle scelte strategiche, gestione comune e non antagonista, di aspetti quali, ad esempio, la formazione, la sicurezza, la conciliazione.
La partecipazione deve inoltre rispondere a requisiti di responsabilità, coerenza, riservatezza, esigibilità, riconoscimento e rispetto dei reciproci ruoli.
Dobbiamo essere consapevoli che si può esercitare la tutela diretta del lavoro nell'Impresa, senza propositi pregiudizialmente conflittuali: questo si realizza attraverso, la presenza sindacale nei luoghi di lavoro, l'attenzione continua alle condizioni di lavoro e al rispetto delle norme contrattuali e legislative, l'individuazione di strumenti per rafforzare il legame fra apporto del lavoro e distribuzione dei risultati.

◇◇◇◇◇◇◇◇
◇◇◇◇
◇◇
◇

Il **Settore Elettrico** è stato caratterizzato negli ultimi anni da **processi di liberalizzazione e privatizzazione** che hanno modificato, significativamente, il contesto ed il quadro di riferimento (da una situazione che vedeva l'ENEL soggetto pubblico monopolista in Italia, prima trasformato in Società per Azioni nel 1992, poi ridisegnato alla luce del decreto Bersani nel 1999, sino all'attuale quadro in continua evoluzione), ma anche le dinamiche contrattuali (dal Contratto nazionale dell'ENEL al Contratto di Settore).
Questi processi sono stati accompagnati dal Sindacato, la FLAEI in particolare, con grande senso di responsabilità, e dai Lavoratori con spirito di sacrificio e disponibilità ad accettare riorganizzazioni e ristrutturazioni che hanno comportato una riduzione del numero di addetti (in ENEL superiore al 50%), una frammentazione societaria, ben al di là di quella prevista per legge, le esternalizzazioni di attività, la riduzione della presenza dell'ENEL sul territorio, sia dal punto di vista delle attività operative che da quello delle attività commerciali al servizio dell'utenza. Peraltro, il tutto avvenuto in un Settore che sul piano della regolamentazione dello sciopero, in quanto riferita ad un servizio di pubblica utilità, è rimasto fermo ad una legge del '91 (quando vi era il Monopolio). In pratica, i Lavoratori elettrici non possono esercitare un diritto costituzionalmente riconosciuto. E se scioperano, non potendo far mancare l'energia elettrica a nessuno, fanno danno a se stessi, rimettendoci economicamente e favoriscono le Aziende, oggi prevalentemente in mano ad azionisti privati, che non pagano ai Dipendenti le ore di sciopero.
Si è, pertanto, avuto da parte sindacale un occhio attento alla tutela del fattore lavoro ed alla evoluzione del sistema contrattuale, attraverso una gestione estremamente responsabile del conflitto e, soprattutto, con la preoccupazione per le ricadute negative che tali processi rischiavano di avere sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza di un servizio pubblico di interesse generale. Ricadute negative che, purtroppo, sono state in gran parte confermate dai fatti,

anche se gestite con strumenti di protezione sociale (principalmente la clausola sociale tra Governo, Aziende e Sindacato del 30 settembre 1999).

Se l'ENEL soggetto pubblico e monopolista ha rappresentato in passato un modello di riferimento che è stato in grado di realizzare un sistema di relazioni industriali avanzato, caratterizzato da elementi di scambio significativi sul versante della socialità, dell'assistenza sanitaria integrativa, della previdenza complementare (ARCA, FISDE, FOPEN), non altrettanto si può dire del nuovo soggetto che è emerso dai processi di liberalizzazione.

Numerose sono state le intese di questi anni: protocolli di intenti, protocolli di relazioni industriali, patti di concertazione, istituzione di organismi paritetici e commissioni bilaterali. Tutti tesi a riconoscere e ribadire il potere di intervento del Sindacato, l'importanza del suo ruolo nella fase di formazione delle strategie aziendali, il coinvolgimento nei processi di ristrutturazione ed esternalizzazione, nella individuazione e gestione delle attività formative, nella valutazione e nella definizione di indirizzi sulle occasioni e sulle necessità di impiego, nella attuazione di interventi mirati alla ricerca di efficienza ed eccellenza.

Nei fatti, tanti atti formali ma poca sostanza e nessuna contropartita: all'impegno profuso dal Sindacato non ha corrisposto alcuno scambio sociale. La moderazione salariale, la flessibilità gestionale, la deregulation del mercato del lavoro hanno prodotto un aggravio delle incombenze di lavoro e uno scadimento delle relazioni industriali, senza che si realizzassero compensazioni, anzi, in conseguenza della riduzione progressiva degli addetti, gli Istituti sociali rischiano la morte per consunzione (gli stanziamenti relativi vengono erogati pro-capite).

Quasi che si intendesse il Sindacato come interlocutore subordinato e subalterno, che deve necessariamente appiattirsi sulle logiche economico finanziarie che governano l'Azienda.

Quasi che si intendessero i Lavoratori come una qualsiasi categoria di portatori di interesse e non come elemento di rilevanza strategica nella realizzazione dei risultati economici, in particolare in una Impresa che eroga un servizio pubblico essenziale.

Tutto questo crea un clima di diffidenza e di sfiducia nei rapporti tra Lavoratori, Sindacato ed Azienda, clima che va recuperato attraverso il dialogo e un maggior coinvolgimento dei Lavoratori ai processi aziendali, attraverso l'azione del Sindacato.

L'evoluzione e la complessità del Sistema elettrico, la necessità di gestire ed accompagnare i processi con comportamenti adeguati, le risposte che debbono essere date, soprattutto in termini operativi, al Paese, al sistema produttivo, all'utenza diffusa, ai Lavoratori, richiedono il coraggio di scelte opportune, nella logica che la CISL ha sempre propugnato: **la via della Partecipazione dei Lavoratori e della Responsabilità Sociale delle Imprese**.

◇◇◇◇◇◇◇◇
◇◇◇◇
◇◇
◇

La FLAEI ritiene necessario, quindi, avviare una fase concreta che, partendo dagli impegni sin qui assunti tra le Parti, valorizzi le esperienze e il ruolo del Sindacato e definisca, attraverso la negoziazione, finalità, compiti e strumenti, anche con sostegni economici, per una partecipazione che sia in grado di conciliare le esigenze dell'Azienda con quelle dei Lavoratori, con l'obiettivo comune di garantire al Paese e alla Comunità un servizio sempre più efficiente ed efficace.

Alcuni strumenti partecipativi richiedono l'impegno per essere attivati, altri devono prevedere il coinvolgimento del Sindacato, altri ancora vanno costruiti insieme:

- la Responsabilità Sociale d'Impresa e il Bilancio sociale sono da mettere concretamente e coerentemente al servizio dell'interesse generale, per restituire al fattore lavoro la valorizzazione e la centralità che merita all'interno dei sistemi produttivi;
- l'Osservatorio, per la ricerca di convergenze sulla politica energetica da parte delle Istituzioni nazionali e comunitarie serve per affrontare congiuntamente le problematiche connesse alla realizzazione di nuovi insediamenti e allo sviluppo dell'Azienda all'estero;
- i Comitati bilaterali aziendali con specifiche funzioni sono utili a definire i parametri per la contrattazione di secondo livello, l'individuazione dei fabbisogni formativi e professionali, la predisposizione dei piani e dei progetti formativi, la gestione del contenzioso;
- la "Commissione paritetica sulla formazione e l'impiegabilità", va rilanciata nel ruolo e nella operatività;
- gli Organismi paritetici su salute e sicurezza dei lavoratori, da finalizzare al monitoraggio dell'ambiente e alla verifica delle condizioni di lavoro;
- un maggior coinvolgimento del Sindacato nella gestione delle risorse umane, per valorizzare professionalità e competenze;
- il rilancio degli Istituti sociali con finanziamenti adeguati per rafforzarne il ruolo e le prospettive, anche per traguardarli all'intero Settore;
- la costituzione dei Comitati Aziendali Europei (CAE) per gestire i rilevanti processi trasnazionali;
- un sistema e una gestione delle relazioni industriali tesa a prevenire il conflitto.

Sono queste, in sintesi, le cose che la FLAEI richiede all'Azienda per ridare dignità al lavoro e ruolo al Sindacato.

Le sorti del lavoro elettrico dipendono da ciò che le Parti sapranno costruire insieme.

Il Management dell'ENEL sa benissimo che alle fortune dell'Azienda hanno contribuito, in maniera determinante, i Lavoratori, perché è il capitale umano che crea il capitale economico.