

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

Anticipazione

*La riforma della classificazione
del personale nel settore elettrico*

Mario Arca

N. 1/XXII - 2012

Rivista di
ADAPT-CENTRO STUDI
"MARCO BIAGI"

GIUFFRÈ EDITORE

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

La riforma della classificazione del personale nel settore elettrico

Mario Arca

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,

* *Segretario nazionale, Flaei-Cisl.*

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 ⁽¹⁾, 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 conce-

⁽¹⁾ In *Boll. Adapt*, 2010, n. 8.

pito 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 gerar-

chici; 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	
Enel 1973	100-209 > 20 anni anzianità 100-220 < 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 ⁽²⁾, 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.

⁽²⁾ In *Boll. spec. Adapt*, 2011, n. 35.

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	<p>Parametrizzazione</p> $14.624.552 : 58.851 = 248,5$ <p style="text-align: center;">↓</p> <p>Parametro medio di settore 248,5</p>
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 inquadrato. 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 differen-

ze 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 pre-

senti 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 inter-

correre 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 *start-up* 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 luglio 2012	1 Ex Contingenza	Minimo Conglobato con 100% ex Contingenza	Nuova Scala Parametrica
Qs - Qsl	413,50	2611,78	559,97	3171,75	276,80
Q	362,50	2288,86	557,08	2845,94	248,37
Ass	310,00	1957,07	554,93	2512,00	219,23
As	285,00	1799,37	551,78	2351,15	205,19
A1s	270,00	1704,53	547,76	2252,29	196,56
A1	254,00	1603,58	545,49	2149,07	187,55
Bss	238,50	1505,73	540,79	2046,52	178,60
Bs	225,00	1420,43	538,85	1959,28	170,99
B1s	211,00	1332,09	534,87	1866,96	162,93
B1	198,00	1250,04	533,07	1783,11	155,61
B2s	180,00	1136,42	528,83	1665,25	145,33
B2	162,00	1022,77	526,70	1549,47	135,22
Cs	135,00	852,27	521,57	1373,84	119,90
C1	115,00	726,03	517,37	1243,40	108,51
C2	100,00	631,42	514,43	1145,85	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 luglio 2012	1 Ex Contingenza	Minimo Conglobato con 50% ex Contingenza	Nuova Scala Parametrica
Qs - Qsl	413,50	2611,78	559,97	2891,77	325,41
Q	362,50	2288,86	557,08	2567,40	288,91
Ass	310,00	1957,07	554,93	2234,54	251,46
As	285,00	1799,37	551,78	2075,26	233,53
A1s	270,00	1704,53	547,76	1978,41	222,63
A1	254,00	1603,58	545,49	1876,33	211,15
Bss	238,50	1505,73	540,79	1776,13	199,87
Bs	225,00	1420,43	538,85	1689,86	190,16
B1s	211,00	1332,09	534,87	1599,53	180,00
B1	198,00	1250,04	533,07	1516,58	170,66
B2s	180,00	1136,42	528,83	1400,84	157,64
B2	162,00	1022,77	526,70	1286,12	144,73
Cs	135,00	852,27	521,57	1113,06	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
- 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.