

Gli anni della privatizzazione e liberalizzazione

La grande trasformazione nel settore elettrico Le relazioni industriali in Enel e nelle aziende locali dal 1987 al 2007

Giunge in un momento opportuno, di grande fermento tra i sindacati degli elettrici (e più in generale dell'energia), il libro, curato da Aris Accornero e Tiziano Treu, con i contributi di Andrea Bernardi, Francesca Della Ratta-Rinaldi, Fabrizio Pirro, Carmine Russo, "La grande trasformazione nel settore elettrico. Le relazioni industriali in Enel e nelle aziende locali (1987-2007)" (pagine 320, 1ª edizione 2009, prezzo: € 25,00 **Franco Angeli**). E' infatti di questi giorni la presentazione di tre distinte piattaforme, da parte di Filcem-Cgil, Uilcem-Uil e Flaef-Cisl, per il rinnovo triennale del contratto nazionale. Nonostante il tentativo di andare uniti all'appuntamento con le parti datoriali, vista anche la forte tradizione unitaria, la riforma delle regole della contrattazione, che non porta la firma della Cgil, ha di fatto rotto il fronte sindacale. Eppure la storia delle relazioni sindacali del settore elettrico indica che la forte evoluzione negli anni della privatizzazione, liberalizzazione e internazionalizzazione, caratterizzata quindi da cambiamenti sia istituzionali che strutturali, è stata resa possibile anche dall'aver saputo governare, da parte di aziende e organizzazioni sindacali, questo imponente processo di trasformazioni che ha dato luogo "a radicali modifiche degli assetti aziendali e dei rapporti con i mercati", scrivono i due curatori nell'introduzione della ricerca. Questo percorso, mai piano, talvolta accidentato, illustra e spiega il libro.

Nonostante le novità intervenute nel settore configurino "un terreno di gioco meno favorevole alla continuazione di un modello cooperativo di relazioni industriali e semmai capace di indurre o introdurre tensioni conflittuali" - e i saggi del libro mostrano "la pervasività delle trasformazioni e la complessità delle ricadute sulle relazioni industriali, segnalando un percorso tormentato, interrotto da fratture" - tuttavia "ciò che contrassegna queste vicende è una continuità nella trasformazione, che conferma la capacità di tenuta e di adattamento del sistema di relazioni industriali, costruito e utilizzato nel settore nei decenni precedenti. Tale capacità diventa più significativa se si considera che la direzione di marcia delle novità introdotte dal legislatore era potenzialmente contraria alla tipicità di quel sistema, e ciò sia per l'Enel sia per le municipalizzate, seppure in modo diverso".

La ricerca si sofferma proprio sulle modalità e sui contenuti che hanno reso possibile questo adattamento positivo,

ad iniziare dai fattori attinenti alle scelte contrattuali e strategiche di management e sindacati. Adattamento che si è innestato su un'aziendalizzazione delle pratiche gestionali che, distanziandosi dai metodi di regolazione derivati dal pubblico impiego, si è orientata all'efficienza e al servizio al cliente. Nelle politiche del personale, osservano i ricercatori, la discontinuità si sostanzia nelle procedure di reclutamento e di selezione, che dal 1997 seguono metodi privatistici. In generale, nelle relazioni sindacali si configurano quelle che, in una formula, vengono definite "relazioni di alto profilo" che perseguono "un buon equilibrio fra obiettivi aziendali e aspettative dei lavoratori". Questo modello viene realizzandosi "da una parte liberando le relazioni sindacali da certe ambiguità cogestionali, dall'altra nell'intensa e continua attività di informazione e consultazione preventiva", sia sulle questioni funzionali-organizzative che sulle quelle strategico-industriali. A dare efficacia al sistema informativo contribuisce quello che i ricercatori definiscono "una circostanza cruciale", ovvero che i lavoratori del settore elettrico "sono in possesso di una diffusa cultura tecnico-professionale e di una marcata identità aziendale che li rende maggiormente disponibili, ricettivi e interessati all'informazione industriale e al suo uso". Ne consegue, da parte delle aziende, una politica di forte valorizzazione delle risorse umane, riuscendo a garantire nel contempo, in presenza di piani di riorganizzazione e diversificazione, la conservazione dei trattamenti economici, normativi e sindacali, attraverso la cosiddetta clausola sociale. Né è di impedimento l'elevato costo del lavoro, caratteristico del settore, perché "è compensato nel corso degli anni da significativi incrementi di produttività, maggiori di quelli registrati nel sistema economico generale".

Come osservano ancora gli autori, la capacità di adattamento delle relazioni industriali in presenza di shock esterni, è data non solo "dall'accorta gestione manageriale" ma anche "dalla qualità e la cultura del personale, un corpo dotato di forte identità professionale". Sia quella che con termine inglese si definisce *job consciousness*, orgoglio professionale, sia la diffusa cultura tecnica di fatto producono "un alto grado di responsabilità di lavoratori e sindacati verso gli utenti, coerente con la sensibilità manifestata dagli elettrici per la propria funzione sociale". Ma la peculiarità delle relazioni sindacali emerge anche nell'evoluzione dei rapporti fra le

componenti datoriali: Enel, ex municipalizzate e produttori privati. In particolare, osservano i ricercatori, i processi di liberalizzazione che rompono

la posizione di monopolio dell'Enel, "rendono insostenibile il mantenimento delle marcate distanze contrattuali che sussistono nelle tre componenti di settore". Resta il fatto che a frenare il percorso verso un unico contratto nazionale è stato "il forte radicamento delle diverse tradizioni aziendali". I maggiori ostacoli sono venuti non tanto dai trattamenti retributivi quanto da alcune normative, dagli orari di lavoro alle flessibilità in ingresso, ai fondi pensionistici e sanitari, ai rapporti con i sindacati. Per semplificare, "la difficoltà stava nel conciliare mondi con culture diverse". Il risultato, è la valutazione degli autori, è che sia andati "a una unificazione in progress più che a un vero e definitivo contratto di settore".

Più aperte e problematiche risultano le prospettive di evoluzione delle relazioni industriali. Se da un lato non appaiono perseguibili modelli partecipativi forti, perché "l'equilibrio raggiunto, basato sulla condivisione del cambiamento nel rigoroso rispetto delle prerogative manageriali si è ormai assestato e non viene messo in discussione". Dall'altro appaiono poco praticabili "modifiche legislative volte a sostenere forme partecipative secondo i modelli della società europea". Peraltro l'attuale assetto collaborativo-conflittuale del settore, rilevano i ricercatori, sembra in grado di fronteggiare le turbolenze esterne meglio di quanto non riescano a fare gli assetti contrattualistici prevalenti nel nostro sistema. Per il futuro, si ritiene che la ricerca di alte performance qualitative e la valorizzazione delle professionalità industriali e collettive "possano riprodursi in forme nuove nei contesti dell'economia e/o della società della conoscenza". Se questo avvenisse, è la considerazione finale degli autori, "potrebbero rivelarsi un fattore durevole, sia di nuovo senso del lavoro che di nuova funzionalità delle relazioni industriali". (GOG)

