

## SOMMARIO



Bozza  
portocollo Eni  
pag.2



Enel pag.3



Sasol Italy  
pag.4-5



Econova pag.6



Energia nucleare  
pag.7



Lavori usuranti  
pag.8

## BASTA IPOCRISIA SERVE COESIONE

All'indomani delle celebrazioni del primo maggio svoltesi sul nostro territorio, con il monito del Presidente della Repubblica alla coesione tra i sindacati raccolto dai segretari generali di Cgil Cisl e Uil, ci auguriamo che possa ripartire una discussione unitaria in seno alle organizzazioni sindacali.

Questa condizione è indispensabile a mio parere per fronteggiare le difficoltà che il mondo del lavoro ci propone, soprattutto nella nostra regione in cui le difficoltà nella ripresa sono notevoli.

Lo scenario delineatosi nell'ultimo triennio ha accentuato le difficoltà dell'economia siciliana, oltre alle annose problematiche legate alla mancanza di politiche di sviluppo per scarsa capacità della classe politica a rendere appetibile il territorio rispetto agli investimenti, si sono aggiunte quelle riguardanti la crisi economica planetaria che ha messo seriamente in discussione l'esistente.

Questo quadro poco felice ha determinato una crisi occupazionale che rischia di sfociare in emergenza sociale, l'ultima rilevazione dell'Istat ci consegna un tasso di disoccupazione del 14,6% per l'ultimo trimestre dell'anno precedente, collocando la Sicilia nei piani alti dell'infelice classifica della disoccupazione nazionale.

Tutti i settori sono investiti dalle difficoltà sopra enunciate, ma quello che maggiormente ne risente è l'industria, da sempre volano di sviluppo dell'economia dell'isola che nell'ultimo periodo ha visto la chiusura di importanti insediamenti produttivi. A soffrire maggiormente sono le piccole e medie aziende messe in ginocchio dalla mancanza del credito e dal calo della domanda determinati dalla crisi finanziaria. Nella nostra provincia prosegue l'opera di galleggiamento e sopravvivenza messe in atto per evitare il tracollo generale, non esiste un piano strategico di uscita dal momento di difficoltà fatto di politiche di sviluppo, ed anche quando le opportunità sono a portata di mano si tentenna senza coglierle rischiando di far fuggire gli investitori. Da troppo tempo ormai invociamo un cambiamento di rotta, terminate le

ultime manutenzioni degli stabilimenti si tornerà all'emergenza sociale, con il continuo ricorso agli ammortizzatori sociali che da soli non basteranno a risolvere il problema.

Approfondendo le tematiche economiche e del mondo del lavoro, occorre prendere coscienza che i cambiamenti intercorsi in virtù dei nuovi scenari implicano un nuovo modello di relazioni industriali, ma per fare ciò occorre che le parti sociali ridefiniscano le regole senza lasciare che l'iniziativa dei singoli possa fare scuola.

In quest'ottica si colloca il ragionamento di Eni su sviluppo e competitività, che ha portato alla presentazione alla segreteria nazionale di un protocollo di nuove relazioni industriali del settore. Come detto siamo consapevoli che occorre modificare le relazioni per renderle più snelle ed efficaci, ma occorrono dei tempi per approfondire le tematiche ed è necessario il consenso dei lavoratori per produrre importanti riforme in questo sistema.

Venendo alle problematiche delle realtà presenti nel nostro territorio, finalmente in questi giorni ci sarà l'incontro con i nuovi vertici societari di Isab, i russi della Lukoil, In quell'occasione esplicheremo il nostro pensiero e le nostre aspettative, diremo che dalla seconda potenza mondiale del settore, pur conoscendo le difficoltà di quest'ultimo, ci aspettiamo sviluppo nel nostro territorio ed in tutto il paese. Le potenzialità di Lukoil permettono il completamento del ciclo della filiera che va dall'estrazione alla vendita al dettaglio dei carburanti, proprio per questo abbiamo accolto con favore l'operazione e ci auguriamo che questa eserciti una forte integrazione con l'esistente. Sul versante delle relazioni industriali riteniamo che il modello vincente adottato con la vecchia proprietà, fatto di dialogo e confronto, non possa e non debba variare ed in questo scenario non può che essere positiva la richiesta di creare il comitato aziendale europeo (CAE). Passando al settore chimico non condividiamo le scelte di Sasol Italy dell'ultimo periodo, volte a stravolgere un modello di relazioni indu-

striali imperniato sul confronto che ha permesso di realizzare operazioni di estrema difficoltà raggiungendo ottimi risultati. L'azienda non può dimenticare che oltre il 50% di Sasol Italy è rappresentato dallo stabilimento di Augusta, ci auguriamo che le iniziative di lotta che hanno portato alla discesa sul nostro territorio dei massimi vertici aziendali, siano servite a capire che non conosciamo strade diverse dal confronto. Dall'incontro dei prossimi giorni con l'amministratore delegato ed il responsabile del personale della società, ci aspettiamo che venga dato l'imput a risolvere le annose problematiche in atto, e venga ristabilito il dialogo ed il confronto.

Sullo stesso versante, nei giorni scorsi, abbiamo siglato un accordo alla Polimeri Europa sulla nuova organizzazione del reparto manutenzione che prevede l'ampliamento del personale, l'inserimento di nuova forza lavoro dal mercato del lavoro esterno e riconoscimenti professionali che riguardano oltre il 50% della struttura. Sempre in questa azienda attendiamo a breve la ripresa del servizio del Progetto Salute, non appena verranno esaurite le operazioni burocratiche.

Analizzando le tematiche del settore elettrico denunciato un sistema di relazioni industriali troppo distante dalle periferie, che non consente la soluzione di annose problematiche principalmente nel settore della distribuzione. A tal proposito negli scorsi mesi abbiamo intrapreso un'iniziativa di lotta, che ha portato ad uno sciopero del settore con altissima percentuale di adesione. Per quanto concerne la produzione ci incoraggia la concessione dell'A.I.A. (autorizzazione integrata ambientale) alla centrale Tifeo di Augusta, come Uilcem riteniamo che la soluzione migliore per quella centrale sia la riconversione a turbogas.

Ci auguriamo che cessi l'ipocrisia ed il finto stupore che molti adottano nell'approccio alle problematiche sopracitate, ed ognuno reciti il proprio ruolo per le competenze e responsabilità che gli appartengono per il bene del territorio ed il futuro delle nuove generazioni.

**Emanuele Sorrentino**

# BOZZA PROTOCOLLO

## ENI

*“Tanto rumore per nulla!”*

Nelle passate settimane si sono svolti a Roma una serie di incontri con Eni per le divisioni che riguardano la chimica e la raffinazione, per l'esposizione di un protocollo che l'azienda intende adottare in via sperimentale per il prossimo biennio che riguarda lo sviluppo e la competitività. La società fondata da Mattei afferma che la crisi economica ha colpito alcuni business compromettendo l'esistenza di alcuni stabilimenti, e proprio per evitare la chiusura degli stessi ha studiato un

mente hanno destato preoccupazione perché nessuno è intenzionato ad arretrare rispetto ai diritti acquisiti. Ancora oggi sono in giro per le fabbriche delle bozze del protocollo superate perché non più oggetto di discussione. Questo mo-



allarmismo e smarrimento. Per quanto concerne l'assenteismo, il protocollo presentato dall'azienda prevede delle penalizzazioni economiche sul premio di partecipazione per quei lavoratori che superano il tasso di assenteismo del 3,5 %, somme da ripartire a quei lavoratori virtuosi che invece si posizionano al di sotto di questa soglia. Sull'orario di lavoro decaduta la proposta aziendale di aumento del 5% sull'ordinario

nella nostra realtà acquisiscono un significato molto relativo, sgonfiando tutte quelle preoccupazioni decantate strumentalmente da qualcuno, con il solo scopo di allarmare i lavoratori.

Infatti per quanto concerne l'assenteismo il sito di Priolo sta ben al di sotto della percentuale del 3,5% prevista dal protocollo, per cui i lavoratori non andranno incontro a nessun tipo di penalizzazione.

Riguardo allo straordinario, la richiesta di effettuare le prestazioni del 5% in più sull'orario complessivo tradotta significa 98 ore. Per i nostri lavoratori turnisti sempre alle prese con organici mai completi e con le sostituzioni derivanti da ferie e quant'altro, questa soglia è facilmente raggiungibile perché il numero di ore di straordinario realizzate in un anno è ben superiore. Infine l'assetto della nostra fabbrica e l'equilibrio delle nostre produzioni non permettono fermate e riavviamenti periodici infatti i nostri impianti viaggiano costantemente al massimo della capacità produttiva. Per cui la possibilità di fermata impianto e ricorso alla C.I.G è distante dal sito di Priolo. E' importante rilevare tra l'altro che su questa bozza non vi è stata condivisione tra le tre organizzazioni sindacali e l'azienda e le trattative si sono interrotte. Tornando al discorso generale, siamo coscienti che i cambiamenti intercorsi negli ultimi anni impongono una rivisitazione nel modello relazionale, per consentire scelte rapide ed efficaci, ma occorre farlo nei modi e nei tempi giusti e passando dall'approvazione dei lavoratori

### Syndial Attività Diversificate



dello prevede un nuovo sistema di relazioni industriali, a detta dell'azienda moderno, più agile ed efficace, con maggiore partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali

dei lavoratori turnisti, oggi si tratta sulla medesima percentuale di prestazione straordinaria obbligatoria che l'azienda richiede per aumentare la produttività.

Passando alla questione che attiene alla fermata temporanea degli impianti nell'eventualità che l'andamento del mercato non consenta di sfruttare a pieno le capacità degli stessi, l'azienda propone il ricorso alle ferie, fruizione delle ore accantonate e in ultima istanza ricorso alla C.I.G. Come è facilmente intuibile proprio quest'ultima ipotesi crea allarmismo tra i lavoratori, anche se occorre precisare che l'azienda ha sottolineato che in quest'eventualità intende farsi carico del delta tra la retribuzione base del lavoratore, e l'importo economico della CIG.

Questi provvedimenti calati

piano di sviluppo che possa attenuare tali danni in attesa di tempi migliori.

Il contenuto di questo piano ha suscitato allarmismo tra i lavoratori delle fabbriche, perché si parla di istituti frutto di conquiste passate, ma soprattutto per una serie di messaggi distorti, non si sa quanto involontariamente, fatti giungere ai lavoratori che comprensibil-

dali attraverso l'istituzione di una serie di commissioni paritetiche.

Particolarmente dibattute tra i lavoratori sono le novità che riguardano, l'assenteismo, l'orario di lavoro e la fermata impianti per calo delle vendite, come Uilcem Siracusa intendiamo fare chiarezza sulle linee guida del protocollo per evitare fenomeni di

**Andrea Bottaro**

# ENEL

## “Distribuzione Reti

### ...scusate il disturbo”

Circa sei mesi fa, presso atto delle sollecitazioni che giungevano dai lavoratori di Enel Distribuzione del territorio Siracusano sciopero sono state condivise. Alla luce di quanto esposto, dopo circa un mese l’Azienda si è decisa ad aprire un tavolo di confronto



chi svolge attività sotto inquadro ecc.ecc.

Di fatto i tecnici che già operano per i guasti accidentali

tutto sul profitto sminuendo quell’immagine che come Azienda di servizio si sforza di trasferire all’esterno.

Come O.S. abbiamo la sensazione che le nostre azioni tendenti a ristabilire un minimo di confronto democratico tra le parti, a cominciare dal riconoscimento delle strutture democraticamente elette dai lavoratori e cioè le RSU/RLSA dai rappresentanti Aziendali vengono quasi sempre ignorate richieste e segnalazioni.

Tali azioni invece vengono viste come azioni di disturbo e di insofferenza per non dire di allergia nei confronti di chi è deputato a rappresentare le istanze dei lavoratori.

Rimaniamo fiduciosi della bontà delle N/S azioni e confidiamo in una assunzione di responsabilità e di un modo nuovo di gestione dai vertici aziendali a partire dalla nuova responsabile del Personale e Organizzazione Sicilia a cui formuliamo un sentito augurio di buon lavoro.

Ci auguriamo inoltre che l’imminente confronto a livello Regionale sul monitoraggio possa essere l’occasione per sanare anche alcune discrepanze organizzative.

**Salvatore Gibilisco**



e delle difficoltà manifestate alle OO.SS. Territoriali da parte delle RSU/RSLA della Zona di Siracusa che lamentavano difficoltà ad interloquire con i rappresentanti Aziendali sia a livello locale che Regionale, come OO.SS. Territoriali, avevamo intrapreso una azione di mediazione con l’azienda per cercare innalzare il livello di interlocuzione al fine di elevare le tanto decantate relazioni industriali con i referenti Regionali, di fatto scadenti nel nostro territorio.

Come tutti sanno le relazioni industriali, di fatto mai iniziate si sono interrotte, sfociando con l’azione di sciopero intrapresa da due sole Organizzazioni Sindacali Filctem e Uilcem che ha riscosso una partecipazione dell’82% di adesioni a dimostrazione del fatto che le rivendicazioni oggetto dello

che poca cosa ha sortito. Dovevamo incontrarci entro il mese di marzo, ma tutto è svanito per motivi vari, se questa è la risposta dell’Azienda come Uilcem Siamo seriamente preoccupati..

Nel mentre, l’Azienda va avanti con scelte unilaterali, Es. è stata prorogata la scadenza del progetto VELE, l’azienda non ci comunica come e con quali risorse ecc.ecc.. Queste “LORO” li chiamano “relazioni industriali”.

Da parecchi anni infatti come O.S. denunciavamo sempre le stesse cose e cioè:

Mancato rispetto delle più elementari norme contrattuali in materia di diritti, carenze di relazioni industriali, reperibilità, riposi fisiologici ecc.ecc.

Problemi reali a cui l’Azienda Sfugge quali, investimenti, organici, carichi di lavoro, riconoscimenti professionali per

sia sulla rete di bassa e media tensione, oltre ad eseguire le normali attività lavorative su linee molto complesse che talvolta sono privi di schemi aggiornati, sono chiamati inoltre ad eseguire procedure e tenere rapporti con Enti o Istituzioni come Prefettura, Provincia, Comuni, Anas e con tutti i soggetti ed enti ai quali è richiesto il rilascio di autorizzazioni per le varie attività.

Se a tutto ciò si aggiunge che la rete viene sollecitata a modifiche in relazione alle nuove connessioni da parte di utenti e di nuovi auto produttori nel settore di energie rinnovabili abbiamo il quadro dello stato di precarietà in cui sono costretti ad operare i dipendenti. L’Azienda d contro continua a sfuggire a tutti questi problemi che affliggono il nostro territorio e non solo basando

# SASOL AUGUSTA

*“Aspettando  
i riconoscimenti  
professionali”*



**SASOL**  
reaching new frontiers

**C**oncluso il processo di riorganizzazione che ha investito tutto lo stabilimento Sasol di Augusta e che è costato un sacrificio occupazionale notevole si attendono i riconoscimenti professionali per i lavoratori coinvolti. Le parti sono impegnate in una serie di incontri, che ormai si protraggono da oltre due anni, analizzando in una prima fase a carattere generale, in cui la discussione era incentrata sull'assetto della nuova fabbrica per il rilancio ed il superamento di una forte crisi che colpiva il nostro sito, per poi discutere successivamente tutti gli scenari che venivano a crearsi nelle singole aree interessate da tale progetto. Questa seconda fase del processo prevede i riconoscimenti professionali ai lavoratori in linea con le aspettative ed è proprio in questo punto che si sono evidenziate le prime difficoltà nelle relazioni industriali in fabbrica. Al fine di determinare le ricadute è stato fissato un programma di incontri serrati con l'azienda per entrare nel merito, ma i continui rinvii e riunioni posticipate nel tempo fanno sì che tutto questo venga slittato. Da qui l'esigenza di ricorrere allo stato di agitazione con blocco dello straordinario che ha portato l'azienda a convocare un tavolo alla presenza dei massimi vertici aziendali sul nostro territorio, per uscire dall'empasse. Il tanto atteso ,accordo quadro

suscita diversa e svariate aspettative, che vanno sicuramente ricercate nella propria condizione lavorativa, rappresentando un punto d'arrivo frutto di un immenso sacrificio svolto da tutti i dipendenti di questa fabbrica, ma senza dubbio lo stacco e l'inizio di un nuovo sito formato da risorse impegnate a trecentosessantagradi nelle attività e che guardano tutte al futuro ormai concretizzato dai segnali di ripresa. Un accordo che porti la chiarezza delle singole professionalità, posizioni di lavoro ,ruoli e competenze, una maggiore trasparenza ad una linea guida per la gestione, anche tecnica, dei singoli reparti; i ri-

conoscimenti delle già esistenti e nuove figure professionali venutesi a creare per il raggiungimento di un unico obiettivo. Sul fronte della trattativa di secondo livello Sasol Italy ha illustrato le linee guida sulla nuova impalcatura del premio di partecipazione, le novità riguardano più in generale la contrattazione di secondo livello aziendale, con un nuovo modello di relazioni industriali che prevedono l'istituzione di commissioni paritetiche di controllo delle attività aziendali. Per quanto concerne il premio, l'azienda vorrebbe introdurre un meccanismo che cambia il sistema

di calcolo ,realizzando la sfida del moltiplicatore tra il fattore di produzione e la redditività. La terza gamba del progetto prevede l'adesione al faschim e l'ampliamento dell'assistenza sanitaria oltre le percentuali di rimborso dello stesso, fino al raggiungimento della totale copertura per alcune prestazioni. Come Uilcem, non siamo chiusi ad innovazioni che possano portare benefici ai lavoratori per questo crediamo che tante questioni devono essere ancora approfondite per salvaguardare i livelli di tutela dei lavoratori conquistate negli anni.

## PREMIO DI PARTECIPAZIONE AZIENDALE

| CATEG.       | Anticipo<br>Aprile<br>2011 |
|--------------|----------------------------|
| <b>CAT.A</b> | <b>€ 1.261,00</b>          |
| <b>CAT.B</b> | <b>€ 1.034,00</b>          |
| <b>CAT.C</b> | <b>€ 917,00</b>            |
| <b>CAT.D</b> | <b>€ 846,00</b>            |
| <b>CAT.E</b> | <b>€ 717,00</b>            |
| <b>CAT.F</b> | <b>€ 574,00</b>            |

# AMMINISTRAZIONE

*“Nuove metodologie di comunicazione ancora in rodaggio”*



La comunicazione di Risorse Umane del 9 Marzo dove espressamente cita la divulgazione nelle sale controllo, bacheche di reparto e in tutti i luoghi di lavoro in fabbrica, invita i dipendenti a fare molta attenzione nel giustificare le proprie assenze lavorative perché altrimenti dal prossimo mese UN ASSENZA NON GIUSTIFICATA CORRISPONDERA' AD UNA TRATTENUTA dal salario del lavoratore.

Già da qualche tempo in Sasol si sposa la politica dell'abbandonare il cartaceo per dare spazio all'informatizzazione dei sistemi di comunicazione. Le chiamate in servizio hanno dato il via a questa politica, attraverso un software che gestisce i passaggi, dalla preparazione per il capoturno passando all'approvazione della vigilanza e infine il caporeparto che conferma tutto inviando all'ufficio amministrativo.

Anche le prestazioni straordinarie dei lavoratori sono entrate a far parte di un sistema informatico, infatti, il capoturno compila un foglio elet-

tronico per attestare l'orario di lavoro extra il quale è approvato dal caporeparto e inviato a Risorse Umane.

Dall'inizio del 2011 tutti i lavoratori sono stati coinvolti in questo progetto, attraverso il quale, oltre la visualizzazione della propria busta paga, si ha una completa autogestione delle proprie presenze in fabbrica e di eventuali giustificazioni delle assenze dal lavoro. Purtroppo bisogna rilevare che il progetto è partito senza che la totalità dei dipendenti avesse avuto la possibilità di un minimo di formazione sul sistema. Oltretutto si stanno verificando ogni fine mese dei disguidi perché il programma ha dei limiti di autogestione, rispetto alle varie diversificazioni di turnazioni e accordi di sito, che se non sono opportunamente alimentate dal personale amministrativo, fanno scaturire delle scoperture a carico del lavoratore. Tutto ciò ha fatto sì che la maggior parte della nostra paga è non in linea con le effettive prestazioni svolte e ci si trova a rincorrere sistematicamente l'ufficio del personale mila-

## *Sciolti definitivamente i nodi per la detassazione 10%*

Con riferimento alla circolare N. 3/E del 14 Febbraio 2011 dell'Agenzia delle Entrate si chiariscono definitivamente i molti dubbi nati in relazione alla agevolazione fiscale per il periodo 2011 dell'imposta sostitutiva del 10% in connessione a incrementi di produttività, si definisce il limite complessivo di 6000 euro lordi in favore dei lavoratori del settore privato titolari di reddito non superiore, nell'anno 2010, all'importo di 40000 mila euro lordi.

Nel suddetto limite devono essere comprese anche le somme assoggettate nel 2010 all'imposta sostitutiva del 10%.

La proroga dell'agevolazione fiscale per il salario di produttività ha trovato la sua applicazione anche per il periodo 2011 grazie al richiamo del d.l. 185 del 2008, la cui determinazione era stata demandata dalla manovra estiva a un successivo provvedimento del governo, ed anche a seguito della norma introdotta dalla legge di stabilità 2011 che regola tali agevolazioni a condizione che siano erogate sulla base di accordi o contratti collettivi aziendali o territoriali anche preesistenti l'entrata in vigore della norma purché in corso di efficacia.

Ai fini della applicazione dell'imposta sostitutiva è condizione sufficiente l'attestazione, da parte datoriale nel CUD, che le somme sono correlate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale; e che esse siano erogate in attuazione di un accordo territoriale o aziendale della cui esistenza il datore di lavoro, su richiesta, dovrà fornire prova.

Per l'applicazione della misura negli anni passati anche i contratti collettivi nazionali di settore (dove si parli ad esempio di straordinario, i turni, lavoro notturno, lavoro domenicale ordinario, premi di produttività, ecc.) sono appositamente intervenuti per rendere operativa la disposizione.

Si deve altresì precisare che, gli importi sono assoggettabili alla imposta sostitutiva anche solo sul presupposto che essi siano stati corrisposti in attuazione di accordi o contratti collettivi territoriali senza che sia necessario che l'accordo o il contratto collettivo espressamente e formalmente dichiarati che le somme corrisposte siano finalizzate a incrementi di produttività.

**Quindi ricordiamo a quelle aziende che dal 1° Gennaio non hanno fatto partire la detassazione al 10% per tutti i lavoratori che ne hanno maturato il diritto, di attivarsi da subito, seguendo le linee guida fornite dall'agenzia delle entrate.**

nese, la correzione di errori economicamente svantaggiose per i lavoratori.

Le difficoltà evidenziate nell'innovazione di questi sistemi, se dapprima potevano essere il cambiamento e cioè l'abituarsi a nuovo metodo di lavoro, oggi si possono affermare che nonostante tutto il cartaceo offriva una visibilità che il foglio elettronico non permette di avere, oltre al fatto che per gli operatori d'impianto dei reparti di produzione mancano le postazioni dedicate per l'esercizio di queste funzioni.

Per questo si incorre spesso a

errori, infatti, proprio nel mese di gennaio 2011 una svista informatica ha portato la decurtazione del 50% di lavoro straordinario nelle paghe retribuite mettendo la restante parte a recupero.

Riteniamo che l'introduzione di nuovi sistemi di controllo siano positivi per la crescita della nostra azienda, ma che questo possa essere accompagnato da un maggior supporto per evitare che, piuttosto di snellirlo, il lavoro aumenti con risultati peggiori, e che le dimenticanze penalizzino i lavoratori con mancanza di salario.

Paolo Suma

## ECONOVA

# “Forti preoccupazioni dei lavoratori sul premio manutenzione”

**I**l premio manutenzioni non si tocca! I lavoratori degli impianti di solidificazione dello zolfo della Econova Corporate S.p.A. di Melilli si sono trincerati in difesa di un accordo siglato tra azienda e sindacati nel 2006. Situazione di stallo, dunque, che rallenta la definizione del premio per obiettivi.

L'Econova è una ditta di circa 40 unità lavorative che dall'inizio degli anni '90 si occupa di solidificare lo zolfo liquido proveniente dalle raffinerie di petrolio. Nel 2006 quasi tutto il personale ha deciso di iscriversi alle organizzazioni sindacali. La UILCEM, attualmente, è rappresentata da un RSU, Emanuele Ruvioli, su un totale di tre. In particolare, nel 2006, è stato siglato un accordo che riconosceva un premio per le attività di manutenzione. Una pietra miliare nella storia dei dipendenti che, fino a quel momento, avevano operato manualmente per garantire il buon funzionamento dei macchinari per la solidificazione dello zolfo, senza alcun riscontro economico. L'azienda ha riconosciuto, così, la manutenzione quale attività extra-contrattuale da ricompensare oltre la normale retribuzione. Il predetto premio, in origine, era tariffato in base alla tipologia di lavoro suddivisa in due elenchi, denominati allegato 1 e allegato 2, che riguardavano solo i macchinari di

produzione e di trasporto del prodotto finito.

Nel tempo, a causa della congiuntura economica negativa,



l'azienda ha chiesto che, a parità di premio, si aumentasse la flessibilità dei lavoratori in ordine alle attività di manutenzione. Questi ultimi, pur storcendo il naso, hanno dimostrato la maturità che la situazione meritava soprattutto perché iniziava a soffiare una fastidiosa brezza di esuberanti di personale. L'unico paravento era una forma di cooperazione che, però, da temporanea – e finalizzata a superare la crisi – è diventata strutturale. Di qui una prima

aggressione agli allegati 1 e 2 e il loro definitivo sacrificio sancito con un accordo del 2009. Lavorare di più ma allo stesso prezzo. Non solo. Di recente, per evitare i soliti esuberanti, l'azienda ha chiesto ai lavoratori di impegnarsi anche nelle bonifiche ambientali. L'accordo del 2006, dunque, ha subito importanti stravolgimenti dal punto di vista del carico di lavoro, ma i lavoratori, flessibili come canne al vento, hanno voluto comunque osservarlo.

Oggi l'azienda vorrebbe che il premio manutenzioni sia assorbito dal premio per obiet-

oggi, non si conosce nemmeno la base di partenza. La stessa definizione degli obiettivi da raggiungere è ancora poco chiara.

In ogni caso l'assemblea dei lavoratori si è espressa in maniera inequivocabile sull'argomento: sul premio per obiettivi nessun problema, potrebbe assorbire anche il premio di produzione. Ma sul premio manutenzione hanno eretto barricate. Non si tocca! Posizione oltranzista che, a mio parere, potrebbe essere ammorbidita solo con una discussione costruttiva su quella che sarà la base di partenza del premio per obiettivi.

Qualche dirigente aziendale ha annunciato con esagerato ottimismo che il “facile” raggiungimento degli obiettivi porterebbe a un premio maggiore rispetto alla somma di quelli ricevuti in passato. Di contro la proprietà ha dichiarato di volersi preparare a un futuro che impone maggiore competitività e, quindi, una razionalizzazione dei costi. Due posizioni dissonanti: un premio più ricco del solito elargito da un'azienda che cerca il risparmio. Le prossime settimane le RSU saranno impegnate nell'arduo compito di coniugare le esigenze aziendali con le aspettative dei lavoratori.

**Alessandro Mascia**

**RINNOVAMENTO**  
**PERIODICO SINDACALE**  
**DELLA UILCEM**

Registrazione

Trib. Siracusa al N. 8 del 12-8-86

**Direttore politico:**

**Emanuele Sorrentino**

**Direttore responsabile:**

**Giuseppe Aloisio**

Direzione - Redazione - Amministrazione  
 Viale S. Panagia 114 96100 Siracusa  
 Tel. 0931 491720 Fax 0931 490247

E-mail [uilcemsr@tin.it](mailto:uilcemsr@tin.it)

**GRAFICA:** Paolo Suma

**Stampa:** Tipolitografia Geny  
 Canicattini Bagni

# ENERGIA NUCLEARE

*“Risorsa o minaccia?*

*Il terremoto  
in Giappone*

*solleva molti dubbi”*

**I**l devastante terremoto che ha sconvolto il Giappone lo scorso 11 marzo, provocando la morte di oltre 27mila persone e il danneggiamento – quasi irreversibile, con conseguente fuoriuscita di materiali altamente radioattivi – della centrale nucleare di Fukushima, ha nuovamente acceso il dibattito mondiale riguardo all’uso dell’energia nucleare.

Il nostro pianeta presenta circa 440 centrali nucleari attive, che producono “solo” il 14% dell’energia elettrica mondiale. Stati Uniti, Francia, Giappone appunto, insieme a Cina, India e Pakistan economie in forte espansione e sempre più bisognose di fonti energetiche, sono i paesi con il maggior numero di stabilimenti; la Francia, in particolare, si distingue dagli altri in quanto dipende quasi totalmente dalle proprie centrali nucleari per oltre il 75% del suo fabbisogno energetico. Desta attenzione, semmai, il caso degli Stati Uniti, paese dove il nucleare è nato: qui la produzione di energia ottenuta dalle centrali non supera ancora il 20% del fabbisogno.

Sicuramente le prospettive future per il nucleare non sembrano essere positive visto che, già prima dell’incidente a Fukushima e la conseguente reazione emotiva, era prevista un’ulteriore diminuzione (entro il 2020) dell’utilizzo di questa fonte energetica in favore di energie alternative.

Nel nostro paese, dapprima era stato annunciato un ritorno al nucleare al fine d’ottenere la tanto agognata indipendenza energetica; adesso, invece, con una moratoria, si è deciso di rimandare ogni decisione nei prossimi 12 mesi... questo nonostante l’argo-



mento desti forti preoccupazioni e contrarietà nell’opinione pubblica. Molto spesso si sottolinea la nostra subordinazione all’energia nucleare francese quando sarebbe più semplice e facile produrla noi con delle nuove centrali... come se dipendessimo quasi esclusivamente dal nucleare francese quando, in realtà, l’Italia importa energia nucleare solo per il 2,5% dalla Francia, il 3% ce lo fornisce la Svizzera e un altro 0,8% la Slovenia.

L’installazione di nuove centrali nucleari è certamente un grosso punto interrogativo poiché, nonostante le varie rassicurazioni del caso e l’annuncio di centrali di terza e quarta generazione – con standard di sicurezza molto elevati – gli esperti sono concordi nell’affermare che la totale sicurezza non ci sarà mai, anche a causa di eventi inaspettati e non preventivabili, come gli errori umani (e il disastro di Chernobyl ne è un esempio) o gli eventi naturali, i terremoti in primis (e l’Italia è tra i paesi a più alto rischio sismico, a differenza dei paesi confinanti che utilizzano il nucleare).

I costi effettivi dell’energia nucleare (tra i più bassi per kw/h) possono trarre in inganno. Di-

fatti, essi non tengono in alcun modo in considerazione le variazioni di prezzo dell’uranio – il combustibile principale di ogni centrale nucleare – il cui costo, dal 2001 a oggi, è aumentato di ben oltre il 1000% in considerazione, soprattutto, delle pochissime riserve che ne sono disponibili sul pianeta; riserve che, secondo i massimi esperti, si consumeranno entro i prossimi 60 anni. Dunque, per l’uranio vale il medesimo discorso più volte già illustrato per il petrolio: sono ambedue fonti di energia

esauribili. Si devono inoltre considerare gli ulteriori costi di realizzazione, gestione, smantellamento; una centrale nucleare necessita solitamente di un lungo periodo di progettazione e costruzione, all’incirca stimabile in 10 anni; vengono prodotti rifiuti radioattivi derivanti dalla fine del ciclo produttivo – le cosiddette “scorie” – la cui gestione risulta ancora un capitolo aperto e sicuramente di più difficile soluzione dato che solo gli Stati Uniti, dopo oltre 25 anni di studi e ricerche, sembrano aver trovato una soluzione quasi definitiva per il loro stoccaggio, con un deposito geologico nel New Mexico (peraltro unico al mondo). Infine, vanno considerati anche i costi di smantellamento e bonifica che risultano, a volte, più che triplicati rispetto alla costruzione, specie se si pensa che una centrale nucleare ha una vita media di non più di 50/60 anni.

Ma ciò che preoccupa maggiormente l’opinione pubblica resta la possibilità di un incidente ad un impianto nucleare. È ancora ben vivo nella mente di ognuno di noi il disastro di Chernobyl, cittadina dell’Ucraina, i cui terrificanti effetti sulla salute delle

popolazioni (tumori alla tiroide, leucemie, malformazioni neonatali) e sull’ambiente circostante sono, a distanza di 25 anni, ancora ben lontani dall’essere totalmente quantificati; terribili conseguenze che continuano a mietere vittime anche oggi, considerando che, nell’area circostante alla centrale, i livelli di radiazioni sono rimasti elevatissimi.

Effetti che dovranno essere necessariamente quantificati anche in Giappone poiché, ogni giorno, arrivano notizie contrastanti su una situazione definita da tutti molto preoccupante, con un livello 7 di gravità dell’incidente su una scala di valori che va appunto da 0 a 7 (in pratica come Chernobyl che venne classificato con grado massimo). Una cosa è certa: prima di poter comprendere appieno l’effettiva incidenza sulla salute della popolazione giapponese, si dovranno attendere i prossimi anni.

Se in Italia sono giorni di accese discussioni sul nucleare, la vicina Germania si appresta a salutarlo, permettendosi il “lusso” di spegnere ben 7 tra le sue più vecchie centrali in funzione, preferendo investire in maniera massiccia sulle energie rinnovabili che (si prevede) entro il 2030 possano coprire il 45% del fabbisogno energetico tedesco. Sulla stessa linea anche il Portogallo, paese povero di gas e petrolio (un po’ come l’Italia...) che, nel giro di pochissimi anni, è diventato il leader europeo in fatto di energie rinnovabili, senza considerare neanche lontanamente l’idea di affidarsi al nucleare.

Frequentemente presentata come la panacea per tutti i problemi di approvvigionamento energetico, ma senza considerarne i suoi effettivi costi, per determinare un quadro completo sull’energia nucleare è necessario allargare la visione all’intero ciclo di produzione e non soffermarsi sui singoli aspetti, poiché solo così si può comprendere il reale costo che la società dovrà pagare per questa fonte energetica, soprattutto in termini di salute pubblica, nella malaugurata – ma, a quanto pare – tutt’altro rara – ipotesi di guasti o incidenti.

**Luca Imbesi**

## DECRETO LEGISLATIVO SULL'ANTICIPO DEL PENSIONAMENTO PER I LAVORATORI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ USURANTI - GUIDA A CURA DEL SERVIZIO POLITICHE PREVIDENZIALI UIL -

Il Consiglio dei Ministri del 13 aprile 2011, a seguito dell'acquisizione dei pareri prescritti ed in forza dell'articolo 1 della Legge n. 183/2010, ha approvato definitivamente l'iter del decreto legislativo (ex art. 76 della Costituzione) che regola l'accesso al pensionamento anticipato di chi effettua lavori particolarmente usuranti. Il testo riprende un percorso già avviato nel corso del 2008 quando, approvato dalla Conferenza Stato-Regioni e dalla Commissione Lavoro della Camera, non era poi stato definitivamente emanato a causa della fine anticipata della legislatura, privando - di fatto - migliaia di lavoratrici e lavoratori della possibilità di esercitare un diritto loro riconosciuto dalla legge.

### Platea dei beneficiari:

1) **Addetti alle lavorazioni di cui all'articolo 2 del decreto 19 maggio 1999 (Decreto Salvi) e quindi:**

- "lavori in galleria, cava o miniera": mansioni svolte in sotterraneo con carattere di prevalenza e continuità;
- lavori nelle cave: mansioni svolte dagli addetti alle cave di materiale di pietra e ornamentale;
- lavori nelle gallerie: mansioni svolte dagli addetti al fronte di avanzamento con carattere di prevalenza e continuità;
- "lavori in cassoni ad aria compressa";
- "lavori svolti dai palombari";
- "lavori ad alte temperature": mansioni che espongono ad alte temperature, quando non sia possibile adottare misure di prevenzione, quali, a titolo esemplificativo, quelle degli addetti alle fonderie di 2<sup>a</sup> fusione, non comandata a distanza, dei refrattaristi, degli addetti ad operazioni di colata manuale;
- "lavorazione del vetro cavo": mansioni dei soffiatori nell'industria del vetro cavo eseguito a mano e a soffio;
- "lavori espletati in spazi ristretti"
- "lavori di asportazione dell'amianto"



*Presidenza del Consiglio dei Ministri*



2) **I lavoratori dipendenti notturni così individuati:**

- impegnati in lavori a turni che svolgano lavoro nel periodo notturno per almeno 6 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra mezzanotte e le cinque del mattino e per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78, per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1 luglio 2008 e il 30 giugno 2009. Per i lavoratori che invece matureranno i requisiti suddetti dal 1 luglio 2009 servirà un numero minimo di giorni lavorativi non inferiore a 64.

3) **Addetti alla cosiddetta "linea catena" - con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento di materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo di qualità.**

4) **Conducenti di veicoli di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.**

L'anticipo dei requisiti sarà dunque così strutturato:

**Lavoratori notturni per un numero di giorni all'anno tra 64 e 71**

| ANNO                        | QUOTA | ETA' ANAGRAFICA MINIMA-RICHIESTA |
|-----------------------------|-------|----------------------------------|
| 1 Luglio 2009<br>31/12/2009 | 93    | 58                               |
| 2010                        | 94    | 58                               |
| 2011                        | 94    | 59                               |
| 2012                        | 94    | 59                               |
| 2013                        | 95    | 60                               |

**Lavoratori notturni per un numero di giorni all'anno tra 72 e 77**

| ANNO                        | QUOTA | ETA' ANAGRAFICA MINIMA-RICHIESTA |
|-----------------------------|-------|----------------------------------|
| 1 Luglio 2009<br>31/12/2009 | 93    | 57                               |
| 2010                        | 94    | 57                               |
| 2011                        | 94    | 58                               |
| 2012                        | 94    | 58                               |
| 2013                        | 94    | 59                               |

**Rimane in ogni caso ferma la possibilità di pensionamento, indipendentemente dall'età anagrafica, raggiunti i 40 anni di anzianità contributiva.**