

Dicembre 2017 – n° 1



Periodico di informazione e notizie

IL LAVORATORE ELETTRICO



Si è svolto a Bologna l'11 e 12 dicembre u.s., presso la Sede della USR regionale, il Consiglio Generale della FLAEI Cisl.

Alla presenza di quasi tutti i consiglieri, i lavori hanno avuto inizio con l'interessante tavola rotonda sulla SEN (Strategia Energetica Nazionale), moderata da Ubaldo Pacella, che ha messo in luce l'importanza della definizione della Strategia Energetica Nazionale. Strategia, che per la prima volta, analizza in modo completo tutto il settore e le ripercussioni che questa viene ad avere sul Paese sia dal punto di vista ambientale, sociale, occupazionale e economico. Una analisi sviluppata considerando la sostenibilità in ogni suo aspetto, presentata dal Governo con la consapevolezza che, al momento, è stato definito un programma strategico; ora bisogna vedere la sua attuazione con il necessario margine di flessibilità. Consapevoli che, pur avendo uno tra i migliori sistemi europei da mettere in campo nel periodo di transizione perché basato sulle rinnovabili e il gas, se non si riuscirà a far sviluppare, a livello europeo, concrete politiche di convergenza sulla decarbonizzazione, si rischia solo di uscirne ancora una volta penalizzati, con conseguenti ricadute negative, soprattutto occupazionali ed economiche. Pertanto, estremamente importante sarà la futura azione politica che dovrà concentrarsi sull'attuazione della "Strategia", ma anche su una pressante azione sulle Istituzioni europee al fine dello sviluppo di un comportamento univoco senza deroghe di comodo. Molto autorevoli gli interventi degli ospiti intervenuti, il Segretario Confederale Angelo Colombini e l'Onorevole Gianluca Benamati, Membro della X Commissione Attività Produttive e Responsabile Dipartimento Energia del PD.

Da tale approfondita riflessione la FLAEI, come sempre, trarrà spunto per orientare la propria linea politica per affrontare la propria azione a tutela dei lavoratori del Settore che potrebbero essere pesantemente coinvolti dalle prossime scelte del Legislatore.

Successivamente la relazione e a seguire il dibattito, molto partecipato e attento a cogliere gli aspetti concreti del nostro agire, ha dato prova di una vitalità che continua a permeare positivamente tutte le strutture regionali. Gli argomenti maggiormente messi in evidenza hanno riguardato: la pesante situazione organizzativa presente in Enel, il percorso di Cisl Reti, la crisi in Tirreno Power, la contrattazione di secondo livello nelle più grandi aziende del Settore e nelle Multiutility, la riorganizzazione dell'ARCA.

Molto importante e ampiamente condiviso è stato l'intervento del Segretario Nazionale Confederale **Piero Ragazzini**, che ha evidenziato il grande lavoro svolto dalla CISL e dalla Segretaria Generale **Anna Maria Furlan**, nei tanti confronti che si stanno svolgendo con i rappresentanti del Governo Gentiloni, su diversi aspetti che riguardano la vita di milioni di lavoratori e pensionati.

Durante i lavori del Consiglio, tutte le amiche e gli amici presenti hanno avuto modo di ringraziare e salutare l'amico **Leonardo La Piana** che, dopo una breve parentesi in Segreteria Nazionale, ha assunto l'importante incarico di Segretario Generale dell'UST di Palermo/Trapani.

A seguito di questa uscita, l'amico **Antonio Losetti** è stato eletto Segretario nazionale, così come indicato nelle precedenti riunioni di Organismo.

In virtù di alcuni cambiamenti intervenuti, sono stati inseriti in Esecutivo gli amici **Enzo Asaro** e **Gaetano Duilio Montagnino** e in Consiglio Generale l'amico **Paolo Antonio Ottaviano**, designato dalla regione Sicilia.

Molto importanti le comunicazioni su: "Modifiche modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001", "Procedura di Cassa", "Procedura Acquisti" presentate da **Gabriella Lanni** e **Sergio Piancone**. Particolarmente apprezzata è stata la presentazione fatta da **Luigi Sedran**, sul primo Bilancio di missione della FLAEI che ha messo in rilievo la mole di lavoro svolto dalla Federazione e la sua dimensione organizzativa (prima sigla in Enel e nel vasto mondo delle Multiutility, oltre che in diverse altre aziende del Settore). Sono stati cooptati in seno al Consiglio Generale **Veronica Caforio**, come rappresentante del mondo giovanile presente nel Settore elettrico e **Massimo Meddi** in qualità di Responsabile del progetto Quadria dimostrazione della sensibilità che la FLAEI ha sempre dimostrato per queste due importanti realtà aziendali.

Sono state acquisite anche alcune modifiche statutarie già presenti nello Statuto e nel Regolamento di attuazione della Cisl. Con comunicazione a parte invieremo tali documenti, unitamente al Bilancio di missione.

L'Ordine del Giorno finale, allegato alla presente Circolare, insieme alla Relazione e agli altri documenti consegnati, ha messo bene in evidenza tutti i punti sui quali il massimo gruppo Dirigente della FLAEI è impegnato a approfondire ogni energia per raggiungere gli obiettivi evidenziati durante il dibattito.

Ordine del Giornata

CONSIGLIO GENERALE FLAEI CISL

Il Consiglio Generale FLAEI, riunitosi a Bologna l'11 e 12 novembre 2017

Condivide

L'intesa raggiunta dalla Cisl nell'ambito delle trattative con il Governo a sostegno dei Lavoratori, delle Imprese e dei Pensionati, con particolare riferimento al pacchetto Previdenza, che prevede la rimozione di alcuni concetti fondamentali della Legge Fornero. La Cisl, ancora una volta, dimostra di essere un Sindacato al 100%, contrattando tutele nuove e assumendosi responsabilità importanti, in un contesto di straordinaria difficoltà. A tal proposito l'Esecutivo Nazionale della FLAEI si impegna ad ogni livello (assemblee, bacheche sindacali, condivisione dell'informativa Cisl sui Social), affinché ogni Lavoratore e Pensionato sia messo a conoscenza del percorso e degli obiettivi che, man mano, si stanno raggiungendo.

Approva

L'aggiornamento del documento sul modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e regolamenti cassa, contanti e acquisti.

Fa proprio

Il percorso tracciato per realizzare Cisl RETI tramite un diretto coinvolgimento delle Strutture Regionali.

Condivide

Le iniziative politiche e le azioni avviate per rispettare l'accordo del febbraio 2017 firmato con Enel riguardante le agibilità sindacali (permessi).

Ringrazia

I Segretari Generali Regionali che hanno operato in modo sinergico in una fase difficile iniziata ad agosto con il blocco dei permessi agli attivisti.

Apprezza

Gli accordi riguardanti il PDR nelle varie società, inserendo gli stessi in una nuova fase di sviluppo della contrattazione di 2° livello (Enel, Terna, Iren ecc.....).

Sottolinea

Negativamente come quasi tutte le Aziende elettriche abbiano sottovalutato le iniziative a sostegno della giornata mondiale contro la violenza sulle donne.

Sostiene

Le politiche riguardanti la contrattazione nelle Multiutility che stanno tracciando nuovi scenari sui seguenti temi: partecipazione, armonizzazioni contrattuali, bilateralità finalizzata all'assistenza integrativa e ricreativa, protocolli di Relazioni Industriali imperniati sulla partecipazione.

Da mandato

Alla Segreteria Nazionale di perseguire una politica determinata al fine di ottenere adeguate risposte riguardanti: il rilancio della contrattazione di II livello, il raggiungimento di una vera Solidarietà di Settore, che eviti i licenziamenti in Tirreno Power, la riorganizzazione dell'ARCA, i cambi contratto in Taranto Energia e Engie, con il preciso fine di evitare che ciò avvenga, l'occupazione, i lavori in appalto, le professionalità, la disconnessione.

Approva

Il progetto definito "Ricambio Generazionale" ed illustrato dalla Segreteria Nazionale che prevede l'inserimento di Graziano Froli nella squadra Nazionale e dando attuazione al progetto della Segreteria allargata con un ulteriore coinvolgimento di altri amici nelle attività del Nazionale.

Auspica

Che da questo nuovo gruppo dirigente nasca un nuovo Progetto con una squadra che sappia affrontare le difficili sfide future in un clima unitario.

CONSIGLIO GENERALE FLAEI

Relazione della Segreteria Nazionale
presentata dal Segretario Generale
Carlo Meazzi



Il Sindacato sta vivendo una stagione di difficoltà, caratterizzata da:

- una svalutazione del lavoro (affievolimento dei diritti e dei trattamenti economici);
- cambiamenti sempre più rapidi nel mondo del lavoro (lavoro che cambia e che sempre più manca);
- aziende, anche con capitale pubblico, che si muovono esclusivamente sulla base della logica del profitto;
- un forte squilibrio di genere nella realtà, a fronte di una parità sbandierata;
- un grande divario territoriale tra Centro-Nord e Sud del Paese;
- l'elevato cuneo fiscale per il lavoro dipendente;
- un indebolimento dello Stato sociale.

Senza trascurare deprecabili episodi di devianza etica di singoli dirigenti e militanti.

Tutto questo, nel quadro di una Società che vede sempre più in crisi il concetto di comunità, lasciando spazio ad un individualismo apolitico sempre più sfrenato e perdendo di vista ogni punto di riferimento. La crisi dei corpi intermedi coinvolge in pieno il Sindacato, i suoi principi ispiratori, la sua stessa ragion d'essere.

Quali risposte possiamo dare, quali azioni possiamo mettere in atto, nel nostro piccolo, per contrastare questi fenomeni, per invertire queste tendenze?

E' necessario, innanzitutto, acquisire piena consapevolezza di quanto accade e della sua complessità, oltre che della necessità di agire con la determinazione e la rapidità che i nuovi contesti richiedono.

Non basta parlare di rinnovamento in termini generali, limitandolo al solo svecchiamento del quadro dirigente, ma occorre mettere in atto un adeguamento continuo dei modelli di rappresentanza, legato alle nuove tipologie di lavoro, alle aree di intervento, ai nuovi bisogni, senza limitarsi alla difesa e alla tutela dell'esistente.

Un atteggiamento esclusivamente difensivo, infatti, non farebbe che pregiudicare ulteriormente l'immagine del Sindacato e accentuare il distacco dalla realtà: una realtà nella quale il Sindacato è visto come responsabile di un conflitto generazionale nella quotidianità del lavoro, è considerato come un fastidioso, inutile e costoso orpello, i diritti conquistati si sono trasformati in privilegi e costi, ingiusti e insostenibili.

Deve poi essere recuperata una dialettica interna che superi le attuali divisioni ideologiche e che, partendo dalle diversità, realizzi un irrobustimento dell'unità.

La prossimità del Sindacato al Lavoratore è centrale in questo contesto, soprattutto nei confronti delle nuove generazioni, e presuppone l'uso di tutti gli strumenti a disposizione per confrontarsi con la progressiva e dilagante dematerializzazione del lavoro, sia dal punto di vista fisico che degli orari.

In tal senso, è imprescindibile il **miglioramento dell'efficienza organizzativa**, pur in presenza di una progressiva riduzione dei permessi sindacali, per intercettare sul nascere quelle esigenze e quei bisogni attorno ai quali ricominciare a costruire elementi di solidarietà e coscienza collettiva.

Certo, serve costruire progressivamente un **nuovo quadro dirigente motivato, determinato e consapevole**: su questo stiamo concentrando i nostri sforzi.

Gli accorpamenti (così chiamati per semplificare, ma possono assumere le forme più diverse) non vanno visti come una semplice operazione aritmetica ma come una occasione per rafforzare un impegno unitario, realizzare economie di scala, accrescere la massa critica, razionalizzare gli assetti contrattuali.

Solo ripartendo dal basso, da un rapporto nuovo, diretto e personale con i Lavoratori (che non li porti a cancellare automaticamente una email o un sms perché il mittente è il Sindacato, ma che invece li stimoli a leggerli), sarà possibile tornare ad essere protagonisti sul versante della pari dignità tra Capitale e Lavoro, di una più equa distribuzione della ricchezza, di una ripartizione sostenibile del Lavoro, della sua tutela intermini di diritti e retribuzioni, di una più diffusa tutela della protezione sociale.

Le difficoltà da affrontare sono serie ed impegnative ma, come osserva Pierre Carniti in un suo recente documento, c'è una sola difficoltà davvero insuperabile: **è la rassegnazione**.

Industria 4.0: opportunità e minacce

L'industria 4.0 rappresenta, nel concreto, una vera e propria quarta rivoluzione industriale.

L'impatto sul mercato e sull'organizzazione del lavoro di tecnologie sempre più disponibili a basso costo e destinate a evolvere con ritmi e contenuti imprevedibili avrà certamente delle ricadute sull'occupazione, sia qualitative che quantitative, ovvero Lavoratori con competenze diverse dalle attuali e meno Lavoratori. Inoltre, cambiando drasticamente le modalità del lavoro (a partire da luogo e orario) sarà necessario adeguare il sistema di regole, la protezione del lavoratore, le tipologie contrattuali.

Fin da subito vediamo chiaramente quali sono le minacce:

- minore occupazione (che alcuni studi azzardano ad ipotizzare -20-25 % nel 2025);
- diversa professionalità dei Lavoratori (che andranno necessariamente formati fin da subito);
- adeguamento dell'azione sindacale a supporto e tutela di tutti i Lavoratori.

La storia ci insegna che nessuno può fermare il "progresso tecnologico". Non ci sono riusciti i luddisti nel 1800, le mondine sono scomparse negli anni '50 (in pochi anni dall'introduzione dei diserbanti selettivi per il riso), nel nostro settore sono scomparse una quantità incredibile di figure professionali: i lettori ma anche gli ingegneri "nucleari", che le università avevano formato e stavano formando negli anni '60, '70, '80, si sono dovuti ricollocare.

Tutto questo non ha avuto effetti veramente traumatici, ma in futuro i numeri potrebbero essere di difficile gestione.

La questione di fondo non è ritardare l'avanzamento delle nuove tecnologie, ma accompagnare la transizione, gestirne le ricadute negative e redistribuirne i benefici e, soprattutto, evitare che una marea di disoccupati o sottoccupati paghi un costo altissimo.

Va quindi benissimo accelerare la realizzazione delle infrastrutture fisiche sulla banda larga e ultra larga ma è vitale:

- pianificare fin da subito investimenti sulle competenze, la qualificazione, la riconversione e la formazione dei Lavoratori e dei cittadini, potenziando i processi formativi al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro e ragionando in termini di formazione continua e on the job consapevoli tuttavia che la sola formazione scolastica, non potrà mai procedere di pari passo con la velocità delle innovazioni;
- pensare a gestire la riduzione e la trasformazione dei posti di lavoro: direi che il vecchio slogan Cisl non potrebbe essere più attuale "lavorare meno, lavorare tutti" a cui aggiungerei "lavorare diversamente". Ma attenzione, questa soluzione è possibile solo per le posizioni operative non dematerializzate. Non illudiamoci che questa ricetta possa essere applicabile al giovane professionista 4.0.

Come Sindacato dovremo evitare che il nuovo lavoratore 4.0 venga, da un lato, schiacciato nel suo diritto ad una vita dignitosa da una marea di Lavoratori disoccupati (perché "se uno vale uno" non c'è professionalità o valore individuale) e, dall'altro, sia obbligato ad una connessione continua ed illimitata nonché sottoposto ad un controllo da Grande Fratello Orwelliano (altro che vecchio Statuto dei Lavoratori, vedere lo studio sulla disconnessione).

Dobbiamo focalizzarci su una negoziazione di secondo livello che pur tenendo in considerazione le richieste delle a Con particolare riferimento al Settore Elettrico, accanto all'esigenza di sviluppare l'infrastruttura di base per le connessioni ad alta velocità, la nuova rivoluzione industriale offre la possibilità di intervenire per massimizzare i benefici, in termini di efficienza energetica, dell'applicazione delle nuove tecnologie alla rete elettrica.

Le nuove tecnologie IoT consentono di risolvere problemi di equilibrio tra consumo e distribuzione, riconoscendo istantaneamente situazioni di interruzione e riconfigurando la rete per assicurare comunque l'erogazione di elettricità.

Ciò può essere particolarmente utile, con riferimento all'utilizzo dell'energia elettrica immessa in rete dagli impianti alimentati con fonti rinnovabili (eolico, solare, ecc.), per equilibrare l'eventuale immissione in rete di elettricità proveniente da autoproduzione.

Questi efficientamenti avranno come risultato minori costi e maggiori profitti. Dovremo pretendere che a fronte dei maggiori profitti ci sia una maggiore attenzione all'occupazione e che molte attività restino/rientrino in Azienda riducendo il ricorso all'outsourcing.

Ma per poter negoziare e ottenere dei risultati tangibili dobbiamo iniziare anche una formazione 4.0 dei Quadri sindacali e rivedere la nostra immagine o meglio come il Sindacato è percepito.

Dobbiamo essere in grado di dimostrare fin da subito che “se uno vale uno” questo singolo è estremamente debole mentre, insieme e coesi, si possono raggiungere dei risultati. Un esempio, in tal senso, ce l’ha fornito Ryan Air che forse non rappresenta l’Industria 4.0 ma, nel suo settore, ha realizzato una vera e propria rivoluzione. Ha basato i suoi profitti su una gestione dei costi che, a un certo punto, è diventata insopportabile per i Lavoratori che, insieme, hanno preteso il rispetto di alcuni diritti fondamentali come le **ferie**.

SEN

L’Italia viene da un periodo di mancata programmazione energetica, con una politica energetica di fatto sviluppata dalle grandi Imprese del Settore. Un periodo nel quale i Governi hanno limitato l’analisi e l’azione a soluzioni spot, vedi incentivi sulle rinnovabili, decreto sulle industrie energivore ecc. ecc.

Interventi, questi, che non hanno prodotto un effettivo beneficio sull’economia nazionale, anzi in alcuni casi hanno peggiorato la situazione, vuoi perché si sono scaricati sulle bollette degli Italiani aumentando i costi dell’energia per imprese e famiglie, oppure perché, a causa di una mancata politica industriale associata a questi interventi, si sono esportati capitali per acquistare i prodotti necessari alla realizzazione di quanto programmato (pannelli fotovoltaici, pale eoliche, pannelli solari termici, caldaie ecc.).

Ora ci troviamo davanti a qualcosa di diverso: una Strategia Energetica Nazionale. Un piano che è stato sottoposto ad una estesa consultazione, recependo moltissime delle osservazioni presentate, tra le quali anche quelle della Cisl, avanzate assieme a Cgil e Uil.

Un documento dagli importanti obiettivi quali: COMPETITIVITA’; AMBIENTE; SICUREZZA. Obiettivi che causeranno forti ripercussioni sull’economia Italiana.

COMPETITIVITA’- rivolta, in generale, a ridurre i costi dell’Energia:

- riduzione oneri di sistema (vettoriamento, misura e riduzione costo medio in bolletta delle rinnovabili);
- interventi a tutela dei settori industriali energivori;
- investimenti sulla rete per superare le attuali strozzature;
- realizzazione di un mercato unico europeo (elettricità e gas);

riduzione della spesa attraverso l’incentivazione dell’efficienza e dell’evoluzione tecnologica

AMBIENTE – superare gli obiettivi europei:

- fonti rinnovabili che dovranno coprire il 28% dei consumi finali (55% dei consumi elettrici);
- più efficienza energetica (dai 118 MTep passare a 108 MTep nel 2030);
- riduzione delle emissioni di CO2 del 63% al 2050 rispetto al 1990;
- chiusura progressiva della produzione di EE da carbone.

[2]

SICUREZZA – migliorare la sicurezza e la flessibilità del sistema:

- ridurre i colli di bottiglia della trasmissione dell’EE;
- aumentare le interconnessioni con l’estero;
- ridurre la dipendenza energetica dall’estero dal 75% del 2015 al 64% del 2030.

Una strategia consapevole delle difficili sfide che questi obiettivi ci faranno affrontare:

- proseguire nella crescita delle rinnovabili attraverso un modello che pesi sempre meno sulle bollette degli italiani;
- potenziare le scelte rivolte allo sviluppo dell'efficienza energetica nei trasporti, nell'edilizia, nell'industria;
- garantire la sicurezza energetica diversificando le fonti anche nel periodo di trasformazione;
- trasformare il settore industriale e riconvertire le infrastrutture attraverso lo sviluppo di un modello sostenibile;
- sburocratizzare il sistema delle autorizzazioni e dare certezze autorizzative.

Un modello nel quale credono anche la Cisl e la FLAEL, dove a livello ambientale si deve prevedere un impegno più deciso e puntuale per bonifica, recupero e riuso di tutte le aree legate agli impianti dismessi, attraverso lo sviluppo di obblighi precisi, includendo anche il tema del ciclo dei rifiuti, puntando sulla prevenzione (la raccolta differenziata, il riutilizzo e riciclaggio), e ricercando le giuste soluzioni per il recupero di energia dai rifiuti, problema, questo, per ora lasciato ai margini del sistema.

Un modello che, oltre all'ambiente, nel concetto di sostenibilità deve far rientrare anche la sostenibilità economica e occupazionale, guardando allo sviluppo concreto dell'occupazione a fronte dei grandissimi investimenti che riuscirà a far sviluppare.

La SEN prevede nel 2030 175 MLD di €

- 30 MLD di € in reti e infrastrutture
- 35 MLD di € in fonti rinnovabili
- 110 MLD di € in efficienza energetica.

Bisogna però rilevare che, a fronte di obiettivi ambiziosi, la SEN rimane ancorata ad un'analisi molto reale.

Infatti, nello sviluppo delle rinnovabili e dell'efficienza energetica include in modo deciso tutti gli interventi legati al mondo dei trasporti e delle infrastrutture ad esso legate.

Quando esamina l'aspetto della decarbonizzazione della produzione di EE tiene conto dell'elevato costo (3 MLD di €) a cui si andrebbe incontro forzando i tempi e riconosce la necessità dell'avvio di una corretta transizione perché, anche se si arriverà a coprire il 28% dei consumi finali attraverso le rinnovabili, resterà sempre da garantire la copertura del 72% dei consumi attraverso altre fonti energetiche.

Una Strategia che, finalmente, tocca anche due argomenti che la Cisl e la FLAEL ritengono prioritari: occupazione e programmazione industriale.

L'OCCUPAZIONE di questo settore è stata sempre poco considerata in quanto rappresentano numeri che, rispetto ad altri settori industriali sono piuttosto piccoli. Tuttavia, se si analizza l'indotto che il settore muove le cose cambiano notevolmente.

La produzione termoelettrica di EE occupa, tra diretti e indiretti, circa 19.000 lavoratori/annui ed è il settore che, all'interno della SEN, subirà la più forte riduzione di personale addetto. Nel contesto della strategia, però, un apporto estremamente importante all'occupazione è previsto sia dato da tutte le nuove tecnologie (e le attività ad esse connesse) che si svilupperanno attraverso i notevoli investimenti che saranno messi in campo (Rinnovabili, risparmio ed efficienza energetica). Questo potrebbe tradursi in centinaia di migliaia di posti di lavoro, diretti ed indotti (nel 2016 ha rappresentato circa 125.000 occupati/anno): un fenomeno che va correttamente governato e monitorato.

Noi sosteniamo che l'approccio a questo fenomeno debba prevedere concreti percorsi di riqualificazione per tutti i Lavoratori e le Lavoratrici che le nuove tecnologie tenderanno ad emarginare, volti all'acquisizione di nuove qualificazioni e nuove professionalità (e non semplici riutilizzi).

La PROGRAMMAZIONE INDUSTRIALE deve favorire una riconversione dell'industria di settore e aggregata al settore, per garantire una coerenza d'approccio al sistema e cogliere tutte le possibili sinergie tra i nuovi manufatti di cui il settore avrà bisogno e la produzione industriale, incentivando/orientando lo sviluppo di nuove filiere produttive.

La SEN orienta anche maggiori stanziamenti verso la ricerca: il governo si impegna a raddoppiare i fondi per la ricerca e lo sviluppo di energia pulita, passando dagli attuali 222 ML di € a 444 ML di €.

Un segnale chiaro che si vuole rafforzare l'impegno pubblico, creando così le condizioni per attirare più investimenti privati. A differenza di quello che dice l'AD di ENEL (**Ing. Francesco Starace**), secondo il quale non ha senso investire per sviluppare ricerca

interna ma basta limitarsi ad acquistare quello che si trova sul mercato dell'innovazione (afferma, questa, in netto contrasto con quanto sostiene la proprietà).

Anche sul MERCATO ELETTRICO l'analisi è piuttosto articolata e, oltre a confermare la piena liberalizzazione del mercato nel 2019, rafforza gli strumenti per combattere la povertà energetica attraverso il bonus energetico. Esplicita la volontà di sviluppare regole che favoriscano l'estensione della generazione distribuita, che permettano l'aggregazione tra i consumatori, che sostengano l'autoproduzione ma, nello stesso tempo, rafforzino il mercato della capacità a garanzia della sicurezza di sistema. Inoltre, si prevedono concreti provvedimenti di revisione degli oneri di sistema a favore delle imprese a forte consumo di Energia Elettrica e Gas, e di sostegno alla politica energetica italiana, attraverso l'armonizzazione delle regole di mercato europee e lo sviluppo delle necessarie interconnessioni al fine di realizzare un unico MERCATO ENERGETICO EUROPEO.

Di fatto, nella revisione del mercato, ci si è posti come obiettivo l'allineamento dei prezzi dell'Energia in Italia a quelli del mercato europeo.

Uno dei problemi che emerge è che la SEN non impone alcuna accelerazione allo sviluppo dei decreti attuativi previsti dal DDL concorrenza al fine di poter definire una corretta liberalizzazione e non parla neppure dell'esigenza di definire un nuovo regime tariffario.

Ricordiamo che una liberalizzazione che non preveda una normativa precisa e i necessari controlli, può lasciare i piccoli consumatori in balia delle imprese di vendita che molte volte, anziché confrontarsi sul mercato, preferiscono gestire il mercato con accordi di cartello nascosti (vedi fatturazione telefonica a 28 giorni).

La SEN risponde, inoltre, a una delle richieste da tempo avanzata dalla CISL e dalla FLAEL: la costituzione della CABINA DI REGIA, a nostro avviso assolutamente necessaria per programmare e monitorare concretamente il settore e l'attuazione delle linee programmatiche.

Va però rilevato che questa cabina di regia nasce monca, senza il coinvolgimento degli attori sociali e industriali: infatti mancano, quali componenti, i Sindacati, le Associazioni dei Consumatori e delle Imprese che, secondo la SEN, dovranno comunque essere consultati rispetto all'analisi che la cabina stessa svilupperà.

A questo punto, dopo questa breve analisi, corre l'obbligo di dire che la Strategia rappresenta un punto di partenza, lo sviluppo di idee per agire. Ora si deve partire senza perdere tempo.

Il nuovo Governo dovrà concentrarsi sulla realizzazione di quanto indicato dalla Sen e sullo sviluppo coordinato delle linee attuative che, secondo noi dovranno essere orientate in cinque direzioni: SCIENTIFICA; ECONOMICA; SOCIALE; AMBIENTALE; CULTURALE

- SCIENTIFICA: attuando piani di coinvolgimento di tutta la ricerca Italiana, comprese le migliori università.
- ECONOMICA: realizzando, in sintonia con il Ministero dello Sviluppo Economico e con il Ministero dell'Ambiente, piani di riordino industriale che promuovano e incentivino la riconversione tecnologica rivolta all'industria del settore e correlata al settore (industria 4.0).
- SOCIALE: sviluppando un costante monitoraggio dei piani attuativi e dell'impatto che questi avranno sulla società e sul lavoro, con particolare attenzione alla sostenibilità economica/occupazionale degli stessi.
- CULTURALE: predisponendo piani educativi che favoriscano concretamente il cambiamento della cultura energetica del Paese, partendo dalle Scuole fino ad arrivare alle famiglie e agli enti locali.
- AMBIENTALE: articolare tutti i piani attuativi verso una sostenibilità ambientale al fine di garantire una politica energetica/ambientale coordinata e stabile a tutela dell'ambiente, degli investimenti e dell'occupazione.

In definitiva, il grande compito di questa Strategia (e della sua attuazione) è quello di riorientare il sistema ENERGIA ITALIA, rendendo tutti più responsabili verso l'ambiente e verso il lavoro. Ormai siamo all'interno di una trasformazione epocale: ora bisogna cambiare strutturalmente la Società.

CISL

La FLAEL, in un momento che vede messa nuovamente in discussione una forte azione sindacale unitaria, esprime senza titubanze il pieno e convinto sostegno alle politiche Confederali che **Annamaria Furlan** sta portando avanti con decisione.

L'intesa appena sottoscritta con il Governo, raccolta in un emendamento alla prossima manovra finanziaria e che dovrà essere approvata dal Parlamento, rappresenta un importante passo avanti per garantire più equità e flessibilità al sistema pensionistico e va incontro alle esigenze dei più deboli.

Di particolare rilievo il possibile ampliamento del periodo di accompagnamento all'esodo (art. 4 Legge Fornero) da 4 a 7 anni, l'allargamento delle categorie di lavoro gravoso salvaguardate, le maggiori risorse per previdenza e Ape sociale, il nuovo meccanismo di calcolo dell'aspettativa di vita. Quando si fanno accordi col sindacato i diritti e le possibilità per gli uomini e le donne di questo paese crescono e non diminuiscono: "**passo dopo passo**", la Cisl continua il suo percorso per costruire equità, giustizia, diritti".

Annamaria Furlan ha risolto le situazioni di difficoltà (commissariamenti) presenti.

Ci riempie di orgoglio l'elezione di **Leonardo La Piana** a Segretario Generale Cisl di Palermo e la prossima elezione di **Gavino Carta** a Segretario Generale Regionale Cisl della Sardegna: la FLAEI oggi è sempre più presente nella Confederazione.

Politiche generali - Grandi Imprese

Mentre fino al secolo scorso si poteva affermare che il lavoro creava valore, oggi ci troviamo di fronte un nuovo paradigma che vede il valore del lavoro completamente trasformato. Ciò si riflette nella legislazione giuslavorista: pensiamo a come tutti gli interventi legislativi che vanno sotto il nome di jobs act hanno cambiato i rapporti tra impresa e forza lavoro.

Il mantra che da qualche tempo viene continuamente evocato è quella orrenda parola che risponde a "DISINTERMEDIAZIONE" e che vuole, particolarmente nel mondo del lavoro, sostituire i corpi intermedi (leggi sindacati), favorendo un canale diretto tra capo e collaboratore, ovviamente sbilanciando il rapporto di forza a favore del primo e a danno del secondo.

Le relazioni sindacali si stanno accentrando, lasciando tutti quei tavoli territoriali che consentivano una contrattazione locale rispondente alle esigenze specifiche.

Accade molto spesso che la totalità degli accordi si stipuli a livello nazionale, irradiando successivamente i propri effetti sulle articolazioni territoriali.

Le imprese, anche per favorire economie di scala, accentrano i processi e i poteri decisionali, impoverendo il territorio con la chiusura di sedi o presidi.

L'esternalizzazione dei processi, la focalizzazione di alcune attività, riducono gli ambiti lavorativi delle imprese, sempre molto attente al contenimento dei costi più da un punto di vista prettamente finanziario che industriale.

È la finanza che governa oggi le imprese del settore: la presentazione del piano industriale agli analisti è più importante del valore del piano stesso.

Efficienza ed efficacia sono parole utilizzate per praticare riduzione del personale e contenimento dei costi in termini di investimento.

Mentre prima il valore di un'impresa era il contatore che girava piuttosto che una ciminiera fumante, oggi gli utili provengono in buona parte da strumenti finanziari puri.

Ecco allora che il valore aggiunto del lavoro e, conseguentemente del lavoratore, perde di significato. La centralità dell'impresa diventa altro.

Se questo "modus operandi" si afferma, viviamo allora il paradosso di aziende che sono disposte a pagare le persone per stare a casa piuttosto che avviare un graduale processo di ricambio generazionale, culturale, professionale.

Quello che dobbiamo allora pretendere è riportare la persona al centro dei processi lavorativi, ripartendo da lì non per contrastare l'innovazione ma per dare valore umano a quello che si trasforma, governando da protagonisti tutti i processi presenti e futuri.

Al Congresso abbiamo deciso un **cambio di strategia**, assumendo un atteggiamento più determinato nei confronti dei nostri interlocutori, instaurando un nuovo livello di collegialità, superando la vecchia gestione autonoma delle deleghe attraverso una assunzione collettiva di responsabilità politica da parte di tutta la Federazione.

Da sempre la FLAEI ha posto in primo piano la Socialità: anche nell'ultimo rinnovo contrattuale si può riscontrare come la Socialità sia stata centrale nella sua politica, tant'è che sono state destinate risorse importanti a copertura di fabbisogni previdenziale e assistenziali.

Ma la discussione sugli istituti che governano la Socialità del Settore riscontra, invece, posizioni non sempre coerenti.

Mentre sul fronte previdenziale, la situazione non desta tensioni, anche perché vi è una legislazione ed un Organismo di controllo terzo che limita il potere contrattuale delle Parti ed indirizza la funzionalità dei Fondi preposti alla salvaguardia suprema del risparmio previdenziale; sul fronte della assistenza sanitaria e delle attività ricreative ed assistenziali, si registrano diversità di vedute, anche tra Aziende del Settore.

Sul fronte sanitario, per esempio, se da un lato assistiamo alla presa d'atto di A2A della necessità di far nascere un Fondo bilaterale che governi questo aspetto, sottraendolo ai Circoli ricreativi, allineandosi, quindi, alla normativa vigente, in Enel registriamo resistenze antistoriche su un avanzamento verso la realizzazione di una bilateralità perfetta, nonostante tutti i settori stiano avanzando verso questo modello.

Sempre in Enel, poi, sta tenendo banco la riorganizzazione Arca, tallone di Achille del modello di welfare aziendale.

È indiscusso che la difficoltà della Associazione è legata ad elementi estranei alla sua gestione. Infatti, negli anni si è verificata una consistente riduzione delle entrate legate ai contributi aziendali riparametrati sulla forza lavoro, flessibilità che si è scontrata con una pari rigidità dei costi dovuti in particolare a costi del personale e quindi non comprimibili.

Le linee guida del riassetto sono state dettate dalla stessa ARCA che nel 2014 individuava alcune possibili soluzioni, delle quali alcune sono state realizzate ed altre sono in corso di perfezionamento, anche se le modalità non sono, a volte, quelle all'epoca individuate. Il passaggio di 53 risorse da ARCA a FISDE con il superamento del SERVICE amministrativo è in via di completamento; il superamento degli sportelli con l'accentramento delle risorse a livello regionale è stato convenuto. Manca l'ultimo passaggio, il più delicato: determinare le risorse necessaria per una ARCA di prospettiva efficiente ed efficace.

Sul punto le distanze non sono ampie rispetto a quanto proposto nel 2014 (100 risorse da collocare nel 2014 rispetto a circa 110 oggi in discussione). Ciò che differenzia le posizioni è come ottenere tale risultato. Atteso il rifiuto Enel ad una collocazione presso le aziende associate ad ARCA, come auspicato nel documento del 2014, controbilanciato dal diniego netto delle OO.SS. ad un processo di collocazione in mobilità obbligatoria, la strada si è fatta stretta.

Nella impossibilità di attuare politiche simili a quelle in atto in Enel per problemi di costi, ma soprattutto di inefficacia delle stesse stante la giovane età del personale interessato, è stato individuato un percorso che si basa su 4 pilastri:

- 1) per i primi due anni, apertura di una procedura di mobilità volontaria ex art. 4 e 24 L. 233/91, che consente di erogare al personale interessato la NASpi e la contribuzione figurativa per due anni;
- 2) Una integrazione salariale per ogni mese che manca al raggiungimento dei requisiti per l'accesso alle prestazioni INPS;
- 3) una ulteriore integrazione pari alla contribuzione volontaria fino al raggiungimento dei requisiti per l'accesso alle prestazioni INPS;
- 4) corresponsione degli importi B) e C) in forma una tantum al momento della cessazione del rapporto di lavoro, entro un limite massimo da definire.

L'utilizzo della procedura di mobilità non è nuovo nel Settore elettrico e rappresenta uno strumento e non un fine; allo stato, lo strumento più economico ed efficace se si vuole raggiungere un obiettivo congruo che possa riguardare l'ARCA in una prospettiva nuova.

Le difficoltà del negoziato sono, quindi, tutte legate alle risorse da destinare a questa operazione, difficoltà ancora in piedi e che rendono arduo il cammino, alla vigilia di altre scelte importanti che si affacciano nei primi mesi del 2018 e che potrebbero determinare ulteriori tensioni con la principale azienda del Settore.

Multiutility

Le ex municipalizzate, oggi Multiutility, rappresentano una parte importante del settore, esi caratterizzano per alcune particolarità:

- convivenza, all'interno dei diversi gruppi, di più contratti collettivi nazionali (elettrico, gas-acqua, ambiente, commercio, ecc.);
- ricorrenti modifiche dei perimetri di gruppo, attraverso acquisizioni/cessioni riconducibili, in particolar modo, alle scelte politiche dei comuni interessati (soci dimaggioranza);
- tendenza ad unificare attività da organizzazione per servizio a organizzazione per processo (in particolare, accorpando reti gas e reti elettriche, con implicazioni di carattere gestionale, oltre che contrattuale), in passato distinte per società;
- trattamenti afferenti alla contrattazione di secondo livello, differenziati a seconda della provenienza Aziendale, territoriale e contrattual
- Spa a proprietà prevalentemente pubblica, che comporta un confronto con la politica locale;
- in alcune realtà, il punto di cui sopra ha condizionato anche i tassi d'iscrizione alle diverse OO.SS..

Si pone quindi il problema di come attrezzarci, sotto il profilo organizzativo, per rappresentare al meglio gli iscritti all'interno delle Multiutility e garantire un buon prodotto finale, attraverso la contrattazione di II livello, partendo da condizioni di base, spesso fortemente differenziate.

Dal punto di vista organizzativo è necessario realizzare alcune condizioni:

- ☒ un modello fondato su forme di coordinamento tra le diverse federazioni della Cisl in modo da garantire una "voce unica";
- ☒ maggiore prossimità agli iscritti, con l'obiettivo di allargare la basa associativa Cisl, garantendo una comunicazione specifica aggiornata e una presenza costante nelle sedi Aziendali.

La contrattazione di II livello, negli ultimi anni, ha prodotto accordi importanti, legati a riorganizzazione delle aziende, gestione di processi di riduzioni del personale (mobilità, mobilità geografica, cassa integrazione ordinaria e accordi di solidarietà), nonché alla necessità di omogenizzare il più possibile i trattamenti di secondo livello.

Attraverso i Protocolli di Relazioni industriali e una presenza coordinata delle Federazioni della Cisl, sarà possibile intervenire in modo sempre più incisivo nella contrattazione di II livello, che assumerà un peso sempre più determinante su temi quali la bilateralità, la partecipazione, il welfare Aziendale: peraltro, in questo momento, la vera contrattazione di II livello, con il coinvolgimento diretto del territorio, avviene solo nelle Multiutility.

Permessi Sindacali

La questione dei Permessi Sindacali sarà sempre più un tema delicato, sia per l'effetto sulle persone, sia per quelli sulla nostra Organizzazione interna e sul progetto della Federazione Cisl RETI.

In presenza di uno scenario in evoluzione, nessuno può essere certo di quanti saranno in futuro i dipendenti (e, conseguentemente, le ore di permesso), ma è compito di questa Segreteria affrontare con onestà e serietà le sfide che abbiamo ereditato e che si presenteranno nel prossimo futuro così come deliberato durante l'esecutivo del 23.11.2017.

Se vogliamo essere un Sindacato 4.0 dobbiamo esercitare la nostra funzione senza mercanteggiare **"graziose" concessioni sui permessi a discapito della contrattazione**

Dopo questo Consiglio Generale daremo avvio alla **Fase “costituente” di Cisl RETI**.

Saranno messi a fattor comune le politiche:

- generali delle infrastrutture a rete;
- del Mercato del Lavoro;
- della Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro;
- di genere, legate al progetto Giovani e Quadri;
- formative;
- di armonizzazione delle procedure organizzative e amministrative.

Su ognuna di queste materie saranno impegnati un Segretario Nazionale per Federazione al fine di uniformare e progettare le attività sulla materia interessata.

Vi alleghiamo il MEMORANDUM che ogni Regione dovrà predisporre affinché entro gennaio 2018 si possa raccogliere ogni elemento per sintetizzare l'intero processo.

Questo servirà per avviare la costituzione Cisl RETI ed indicare gli Organismi entro Marzo 2018, così come abbiamo convenuto con la Cisl.

Ridefinizione degli assetti di Segreteria Nazionale

“Sguardo che corre lungo a leggere un orizzonte

Ma forte attenzione al quotidiano per continuare a camminare in sicurezza”

Da quando la nuova Segreteria ha preso la responsabilità della Federazione il contesto è notevolmente cambiato.

Questa Segreteria, necessariamente di transizione, ha dovuto ripensarsi in profondità. Abbiamo ricercato le energie migliori e disponibili a mettersi a servizio di un progetto politico per traghettare la FLAEI verso approdi sicuri. Abbiamo le capacità, l'energia e la volontà di gestire fasi complicate.

Dobbiamo aumentare la nostra capacità di delineare la prospettiva della Federazione con un progetto, necessariamente articolato, che agisca sull'immediato e getti dei semi importanti per il futuro:

- da subito, l'uscita dell'amico Leonardo La Piana determina che, nella Segreteria Nazionale, venga ricompreso in maniera stabile l'amico **Antonio Losetti** come componente effettivo;
- l'amico **Graziano Froli**, Segretario della Toscana, entra nella squadra della Segreteria Nazionale. Avrà bisogno di un periodo di tempo a “mezzo servizio” per definire compiutamente la nuova squadra regionale Toscana;
- vogliamo consolidare un metodo di lavoro di massimo coinvolgimento e gestione allargata del livello Nazionale. Non importa dove sono le competenze e le disponibilità all'impegno sindacale: queste risorse fondamentali vanno messe a fattor comune a servizio di un progetto e di uno stile che, da sempre, ha caratterizzato la FLAEI;
- alcuni amici, in primis i Segretari Generali Regionali che sono a scadenza di mandati, daranno una mano stabile alla

Segreteria Nazionale su specifiche materie e nella gestione delle questioni aperte, e che si apriranno, nel settore e nelle aziende, pur non avendo deleghe politiche dirette. I nomi sono conosciuti, da **Luigi Sedran** a **Massimo Galluzzo**, da **Enrico Denevi** a **Sergio Piancone** e **Giuseppe Vaccaro**. Senza scordare **Gabriella Lanni**, **Mario Marras** ed **Maurizio Ottaviani**, che collaborano su progetti specifici. Inoltre entrerà nella CAN ARCA **Luciano Lanci** in sostituzione di **Leonardo La Piana**. A questi si aggiungono, con deleghe specifiche su singole materie, **Luca Pasquadibisceglie**, **Cristiano Mazzucotelli**, **Michele Spitale**.

Avremmo potuto ritenerci soddisfatti da questi assestamenti ed attendere la staffetta o l'accorpamento. Invece, nonostante le difficoltà del quotidiano, siamo convinti che sia assolutamente necessario porre le basi per costruire la FLAEI di domani, proprio a partire dal mandato congressuale ricevuto.

Da questa nuova squadra "allargata" dovrà nascere un **Nuovo Progetto Unitario** e una **nuova dirigenza**.

Dentro alla prospettiva politico-sindacale di Cisl RETI, ma anche a prescindere, dobbiamo consolidare la nostra storia, il nostro modo, veramente atipico, di fare sindacato, la nostra cultura sindacale, prima di tutto attraverso i nostri uomini e le nostre donne. Mantenere intatta, se non accrescere, la capacità di leggere e di innovare della nostra Organizzazione. Nella libertà di progettare il futuro, iniziamo a lavorare su dirigenti sindacali che hanno già dimostrato capacità politica e voglia di stare in campo.

Cominceremo a tenerli vicino, a fargli respirare l'aria, e le dinamiche tipiche di questo livello, a loro cominceremo a dare deleghe.

Questa nuova generazione, che si affaccia a questo livello dell'Organizzazione, ha il compito politico di progettare la FLAEI di domani e costruire, aiutati e supportati da chi oggi ha la massima responsabilità, una prospettiva che traguardi un arco temporale almeno decennale.

Questa sala è già decimata dal ricambio generazionale che le aziende hanno imposto al settore: la nostra missione è anche quella di mettere in sicurezza la nostra storia dandole una prospettiva credibile.

La probabile estensione dell'art.4 della Fornero da quattro a sette anni acuirà ulteriormente l'urgenza e l'imprescindibilità di garantire il ricambio generazionale. Questo è un'ulteriore conferma della rapidità dei cambiamenti: le nostre controparti stanno già immaginando e pregustando negoziazioni con interlocutori deboli ed impreparati.

Non cadremo in questa trappola perché focalizzati a gestire le nostre piccole beghe interne.

Conclusioni

Dobbiamo necessariamente darci un nuovo progetto organizzativo: tutti i veterani, ovvero i componenti della FLAEI che vantano 15-20 di partecipazione attiva, sono chiamati a ritrovare le motivazioni che ci hanno spinto ad entrare in questo Sindacato e a dare una mano per garantire questo **ricambio generazionale, che dovrà condurre ad una nuova unità di azione e di intenti e ad una nuova squadra**.

Grazie per l'attenzione



Cisl RETI Traccia politica

Con la Cisl abbiamo verificato che, a latere delle fasi riguardanti l'accorpamento, il percorso politico legato al Coordinamento tra le Federazioni Flaei, Femca e Fit nelle Multiutility proseguirà con una verifica puntuale di quanto sta avvenendo in molte realtà ed eventuali.

Creare Cisl Reti nazionale

1° step "SI PARTE"

Per dare avvio al nuovo percorso, il primo passo da compiere è trasmettere comunicazione, a firma dei due Segretari Generali, alle Strutture Territoriali/Regionali (per conoscenza alla Confederazione).

2° step "CAPPELLO POLITICO"

Occorre prendere atto che tra l'area manifatturiera ed il pubblico impiego (in particolare nei servizi a rete, ma non solo) si sono aperti spazi di contrattazione partecipativa più avanzata che vede, nelle politiche legate ai Fondi complementari e al ruolo delle Commissioni Bilaterali, un nuovo filone contrattuale che va sempre più valorizzato. Con l'avvio della costituzione di Cisl RETI saranno messi a fattor comune le politiche:

- generali delle infrastrutture a rete ricadenti nel campo di rappresentanza delle Federazioni che compongono Cisl RETI, dei servizi connessi e delle attività politico-sindacali svolte tramite esse;
- del Mercato del lavoro;
- della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- di genere legate al progetto Giovani e Quadri;
- formative;
- sull'armonizzazione delle procedure organizzative ed amministrative.

Su questi temi dovremmo raccogliere progetti e/o norme per elaborare percorsi e strumenti comuni.

3° step "SI PENSA E SI PROGETTA INSIEME"

Su ognuna di queste materie saranno impegnati un Segretario Nazionale per Federazione al fine di uniformare e progettare le attività sulla materia interessata. Si costruiranno, quindi, iniziative comuni da proporre nell'ambito delle due Federazioni.

4° step "IL MEMORANDUM"

Predisporre un memorandum, a cura di due componenti (1 FISTel e 1 FLAEI), da proporre alle Segreterie Nazionali che lo approveranno e lo diffonderanno, successivamente, alle strutture Regionali in modo congiunto, per raccogliere eventuali suggerimenti e/o integrazioni.

L'insieme dei suggerimenti darà vita a nuovi scenari che esigeranno delle scelte, le quali daranno avvio alla preparazione di una traccia preliminare che indicherà il "modus operandi" del come condividere i passaggi organizzativi e politici successivi.

5° step "SI SANCISCE IL PERCORSO"

Come ultima fase di questo iniziale percorso, saranno convocati i Consigli Generali (separati) i quali dovranno condividere la strada da intraprendere; infine, in seduta comune FISTel e FLAEI, sanciranno il percorso. In quella sede si nomineranno gli organismi di Prima affiliazione.

Conclusioni Sarà compito dei Segretari Generali Nazionali individuare i Responsabili di 1° livello (nazionali e regionali), definire gli Organismi statutari e stabilire con la Cisl i tempi e le garanzie del gruppo dirigente





DIRETTORE

Carlo De Masi

DIRETTORE RESPONSABILE

Silvio Di Pasqua

COORDINAMENTO E SEGRETERIA DI REDAZIONE

Mirella Mattalia

COLLABORATORI

Mario Arca, Giuseppe Ecce, Antonio Losetti, Salvatore Mancuso, Carlo Meazzi, Massimo Saotta, Amedeo Testa

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Laboratorio delle Idee - Fabriano - www.labidee.com

STAMPA

ERREBI - Grafiche Ripesi - Via del Lavoro, 23 - 60015 Falconara Marittima AN

