

Gennaio 2020 n° 1



IL LAVORATORE ELETTRICO

Periodico di informazione e notizie



Sintesi Comitato Esecutivo FLAEI, Consiglio Generale FLAEI e Consiglio Generale congiunto FLAEI e FISTel del 10 e 11 dicembre 2019.

Approvato lo Statuto CISL Reti.

È stata una “due giorni” senza dubbio storica quella vissuta il 10 e 11 dicembre a Roma, alla presenza dei due Segretari Confederali Piero Ragazzini e Giorgio Graziani.

L'approvazione formale dello Statuto della costituenda CISL Reti, ha suggellato un percorso partito diversi anni fa e che ora ha trovato compimento pieno. Molti gli argomenti discussi, su cui il Consiglio Generale FLAEI si è espresso con un OdG approvato all'unanimità a testimonianza di una forte coesione interna.

Gli Organismi FLAEI – Comitato Esecutivo e Consiglio Generale – hanno registrato un qualificato dibattito che ha spaziato sui molti argomenti puntualmente messi in evidenza dalla relazione del Consiglio Generale. Ne è emersa una situazione che riguarda il complesso scenario energetico che circonda il nostro Settore le iniziative interne ad alcune Aziende del Settore, su cui i Quadri sindacali della FLAEI hanno chiesto alla Segreteria Nazionale una attenzione particolare al fine di rendere di maggior qualità le relazioni industriali.

Non è mancato lo spazio dedicato alla FLAEI e la sua prospettiva attraverso proposte e considerazioni apprezzate da un dibattito qualificato che si è sviluppato.

Oltre ad aver approvato una delibera riguardante due obblighi di Privacy – in allegato – e aver integrato l'Esecutivo con la presenza dell'amico Luca Lucietto, neo eletto Segretario della Toscana, il dibattito si è soffermato, ovviamente, sull'evento che ha riguardato l'approvazione formale dello Statuto CISL Reti, anch'esso in allegato. L'approvazione unanime di tale atto è stata particolarmente apprezzata dagli amici Segretari confederali intervenuti, che hanno sottolineato l'alto senso di maturità registrato durante tutto il percorso di costituzione di CISL Reti.

Come noto, è un percorso di prima e seconda affiliazione che non toccherà le autonomie delle due Federazioni; sul piano pratico, quindi, nulla cambia nella vita di FLAEI e FISTel se non un lavoro sempre più serrato per mettere a fattor comune le materie elencate nello Statuto.

L'approvazione convinta e unanime dello statuto stesso, faciliterà il percorso futuro, sia a livello centrale che regionale. Nei prossimi mesi e fino al Congresso del 2021 diversi dovranno essere gli appuntamenti utili a rendere sempre più sinergico il rapporto tra le due Federazioni.

E' stato un percorso, quello di CISL Reti che, come detto nella relazione, ha subito delle frenate e delle accelerazioni abbastanza normali in questo genere di percorsi che riguardano la vita profonda delle Federazioni. Ma il clima molto positivo registrato durante il Consiglio Generale congiunto tra FLAEI e FISTel che si è svolto nel pomeriggio del giorno 11 presso l'Auditorium di Via Rieti, lascia certamente presagire un percorso che continuerà più spedito rispetto al passato. In questa sede è stato anche approvato un documento che dà ai due Segretari Generali di FLAEI e FISTel le necessarie agibilità di Legge per costituire formalmente davanti ad un Notaio, la nuova Federazione.

La FLAEI esce dai lavori dei propri Organismi rafforzata nel suo interno e convinta che il percorso intrapreso con la FISTel sarà utile, in futuro, sia a migliorare le tutele dei Lavoratori rappresentati che a pensare, comunemente, le strategie più appropriate per il mondo delle Reti strategiche nazionali, immersi come siamo nei processi di digitalizzazione che stanno già stravolgendo molte situazioni, già messe in evidenza in passato dal dibattito interno, ma su cui pensavamo di avere tempi di gestione diversi.

Ordine del Giorno
CONSIGLIO GENERALE NAZIONALE
10 e 11 dicembre 2019

Il Consiglio Generale FLAEI, riunitosi a Roma nei giorni 10 e 11 dicembre 2019, dopo ampio, approfondito e qualificato dibattito,

condivide

la relazione della Segreteria Nazionale presentata dal Segretario Generale, arricchito dal dibattito e dalle conclusioni. In particolare, fa proprie le indicazioni che riguardano gli indirizzi sulla politica energetica e la necessità di riproporre la costituzione di una cabina di regia con tutti gli attori sociali e di governo del sistema elettrico per governare il processo e gli effetti della transizione energetica.

Sostiene

i principi fondativi della nostra Confederazione che fissano come elemento fondamentale del nostro agire la Persona la quale deve sempre essere posta come priorità al centro dei processi produttivi; di conseguenza il ruolo di tutela del sindacato deve affermarsi sia dentro che fuori i posti di lavoro, cercando di conciliare sempre più il rapporto tra lavoro, benessere e socialità.

Esprime soddisfazione per il risultato raggiunto con il rinnovo del contratto e per il consenso manifestato dai lavoratori nelle assemblee.

Reputa positiva la necessità di valorizzare il ruolo dei coordinamenti in ogni Azienda, garantendo un raccordo sempre più stretto tra la Segreteria Nazionale, le strutture regionali/territoriali e gli iscritti al fine di far evolvere le Relazioni Industriali in un terreno sempre più partecipativo e condiviso.

Considera

i valori confederali della CISL come elementi costitutivi essenziali della FLAEI ed

esprime

apprezzamento e pieno sostegno alla Segreteria Generale, al Segretario Generale aggiunto e a tutta la Segreteria Confederale per la costante azione a favore delle lavoratrici e dei lavoratori e, più in generale, per l'intero Paese.

Manifesta

soddisfazione per l'avvio concreto del percorso Cisl Reti attraverso l'approvazione dello Statuto.

Ritiene importante

avviare un'analisi condivisa per adeguare l'Organizzazione ai mutati scenari riguardo le risorse finanziarie e di agibilità sindacali oggi disponibili. Al riguardo, valuta positiva e necessaria una iniziativa finalizzata a riequilibrare gli spazi di agibilità sui permessi sindacali partendo dall'accompagnare l'adesione alle finestre di art. 4 o ai pensionamenti di coloro che sono a tempo pieno o a tempo definito e che potranno continuare a svolgere l'attività politica e organizzativa fino alla naturale scadenza congressuale.

Condivide

la necessità di costruire sin da oggi la prospettiva della Federazione, per arrivare al Congresso del 2021 con un gruppo dirigente forte, motivato e competente.

Apprezza

lo sforzo fatto da tutta la Segreteria Nazionale, con la spinta propulsiva dell'Esecutivo nazionale e il sostegno della Cisl, per ricompattare fortemente la FLAEI in una logica di forte unità interna riconfermando, nel contempo, la piena fiducia alla Segreteria Nazionale della FLAEI CISL.

Approvato all'unanimità

Relazione della Segreteria Nazionale presentata dal Segretario Generale "Una visione d'insieme"

Quando ti siedi a scrivere una relazione per una importante riunione, cerchi di focalizzare i temi di maggior interesse e dargli una priorità, salvo scoprire, dopo la prima mezz'ora di pensieri, che i temi sono tanti e tanti da primo posto. Allora non ti resta che usare lo schema classico, partendo dai quelli generali per arrivare man mano alle cose più vicine a noi, facendo analisi, ma anche proposte, tenendo comunque "una visione d'insieme", che ha ispirato il titolo della relazione. Non ci soffermiamo molto sullo scenario che ci sta offrendo il mondo politico, perché ce la potremmo cavare velocemente con un **"no comment"**. La cosa più concreta che registriamo è l'attitudine a non decidere niente o al massimo di rinviare. Guardando il nostro settore citiamo solo alcuni brevi aspetti riguardanti: il superamento del mercato vincolato; le date legate al processo di decarbonizzazione; il deposito nazionale delle scorie nucleari; la situazione interna al GSE; l'art 177 del codice appalti. Per il superamento del **mercato vincolato si prevede l'ennesimo rinvio**, che per i consumatori che non hanno cambiato operatore rappresenta un fatto positivo, ma che non risolve il problema se non si affronta il tema di come accompagnare questa transizione in maniera equilibrata. Il ministro dello Sviluppo economico, Stefano Patuanelli, ha precisato che **ci sarà una proroga differenziata** in quanto le condizioni attuali non consentono un'uscita immediata e completa dal mercato vincolato. **Decarbonizzazione**, una parola simbolo che nasconde tanti dettagli. Se non si fa un piano programmato di dismissioni, con un parallelo piano di immissioni, collegato agli aspetti tecnici di realizzazione degli impianti e di costruzione dei macchinari, con una strategia coordinata legata alle autorizzazioni ed ai costi e remunerazioni, resterà una parola simbolo con **una data di riferimento virtuale**. Siamo ancora alle dichiarazioni d'intenti, alle analisi e alle consultazioni. Nel **Gse**, una serie di errori senza precedenti, fatta di promozioni e favoritismi da far rabbrivire la prima repubblica, ha indotto la Corte dei conti a smentire l'operato dell'Amministratore Delegato che ha conseguentemente spinto il Consiglio di Amministrazione a chiedere la sospensione della carica all'AD. Anch'essa un'iniziativa senza precedenti. **La politica interviene per fermare tutto**. Bene, dopo 5 mesi dall'accaduto, ancora tutto tace e non si sa come procedere. Nel frattempo, alcuni effetti sono ricaduti su lavoratrici e lavoratori del GSE che si sono trovati, dall'oggi al domani, da stabilizzati a precari, alcuni addirittura licenziati. Altri effetti sono ricaduti sul sistema degli incentivi con ritardi e fermate del flusso economico e negative ricadute su coloro che investono su questo settore. Dal Governo ancora nessun segnale. Per **Sogin**, forse finalmente si definisce il nuovo vertice del Consiglio di Amministrazione, che già rappresenta un buon passo in avanti, atteso l'immobilismo che la Società sta vivendo da diverso tempo, ma **della CNAPI, che è la Carta Nazionale delle Aree Potenzialmente Idonee a ospitare il Deposito Nazionale e Parco Tecnologico, non si sa niente**. La politica sta molto distante dal tema. Eppure, anche un bambino capirebbe che un deposito nazionale permanente, costruito con criteri di sicurezza che garantiscano lo stoccaggio dei rifiuti radioattivi per 300 anni, è più sicuro di tanti depositi provvisori, oggi presenti in gran parte dei siti delle ex centrali nucleari. La legge di conversione del Decreto legge del 18 aprile 2019 n. 32 *"Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici e misure per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali"* ha previsto l'ulteriore proroga al 31 dicembre 2020 dell'applicazione dell'**art. 177** del D. Lgs 50/2016, ovvero la norma che stabilisce che i soggetti pubblici o privati, fra i quali le Imprese del nostro settore, sono obbligate ad affidare una quota pari all'80% dei contratti di lavori, servizi e forniture in appalto. Non è che si deve aspettare dicembre 2020 per accorgersi della questione, **eppure**

tutto tace. Pensiamo che anche questa volta toccherà a noi sollevare il problema. Queste sono solo alcune delle questioni che fanno capo al nostro settore che mettono in evidenza la **necessità di una cabina di Regia che manca**. Manca, nel nostro caso, l'idea di politica energetica che non può essere solo nazionale, ma necessariamente tenere conto degli scenari transnazionali. Infatti, le tante interconnessioni che si stanno realizzando con i Paesi limitrofi fanno sì che le scelte che si fanno fuori dai nostri confini nazionali, generano effetti anche sul nostro sistema. Mentre, il problema della decarbonizzazione, non ha confini, la concentrazione di CO2 che sta nell'atmosfera è determinata dalle emissioni che si generano nel mondo, quindi le scelte sono collegate. Ma andiamo per ordine, guardiamo alcuni dati mondiali, europei e nazionali per comprendere meglio il momento, agevolati dalle cose dette dal Dott. Repetto nello spazio formativo che ha preceduto il Consiglio generale. Per inquadrare il tema, proviamo a fare un'analisi più complessiva, partendo dall'assunto che non si parla semplicemente di transizione energetica ma che siamo nel bel mezzo di una **trasformazione energetica globale**. Infatti, la dinamica demografica, i mutamenti socio-economici, l'accelerazione dell'innovazione tecnologica e della digitalizzazione, l'impatto crescente delle attività antropiche sull'ambiente e sullo sfruttamento delle risorse naturali, se non correttamente governati, **ci porteranno a consegnare progressivamente ai nostri figli e ai nostri nipoti un mondo completamente diverso e ingestibile**. Il settore energetico è impattato da tutti questi trend e può, a sua volta, condizionarli: per questo **l'energia è l'elemento più importante per il governo di questa transizione/trasformazione globale. L'asse energetico si sta progressivamente spostando verso i paesi in via di sviluppo** i quali incrementano progressivamente la loro domanda di energia:

- *il Nord America, che nel 1990 aveva un fabbisogno energetico pari al 28% del consumo mondiale, nel 2018 passa a circa il 20%;*
- *l'Europa, dal 26% del consumo mondiale nel 1990, passa al 15% nel 2018;*
- *l'Asia, dal 22% del consumo mondiale nel 1990, passa al 43% nel 2018;*
- *per l'Africa studi recenti (World Energy Outlook) prevedono che, nel 2040, l'incremento della domanda di energia sarà superiore a quello della Cina.*

*In questo contesto, l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione possono cambiare ed accelerare la trasformazione energetica verso un'economia ad impatto complessivo neutro, e devono portarci ad un utilizzo più attento delle risorse del pianeta. L'Earth Overshoot Day, studio che misura l'impronta ecologica dell'uomo sul pianeta e analizza la data in cui si consumano tutte le risorse della terra disponibili per un anno, ha stabilito che nel 2019, il **29 luglio**, abbiamo consumato tutte le risorse disponibili dell'anno, il che significa, che nel 2019 abbiamo bisogno di risorse pari a 1,75 terre e quindi stiamo consumando progressivamente le nostre riserve.*

Questi dati dimostrano che il modello della crescita ad ogni costo non regge più. Diventa quindi indispensabile percorrere il modello di Sviluppo sostenibile, duraturo ed inclusivo cui si riferiscono i 17 obiettivi (Sustainable Development Goals) adottati dall'ONU con l'agenda 2030.

Molto interessante è il documento prodotto dalle Confederazioni il 26 settembre scorso "Per un modello di sviluppo sostenibile" che oltre a sviluppare un'analisi critica ed obiettiva del documento, analizza quanto il sindacato fa per contribuire al raggiungimento degli obiettivi.

Cosa che nel nostro piccolo ognuno dovrebbe fare nei gesti quotidiani.

Al momento non possiamo affermare che i cittadini del mondo stiano muovendo complessivamente nella direzione giusta. Infatti, negli ultimi **30 anni, i consumi globali** hanno sviluppato una dinamica di costante espansione che ha portato ad un **aumento**, in valore assoluto degli stessi consumi, **del 70%**, con un tasso di incremento medio pari a circa 1,9% anno. Nel 2018, la domanda globale è addirittura aumentata del 2,3% e le emissioni di gas a effetto serra hanno raggiunto il picco storico (33 miliardi di tonnellate di CO2 anno).

Gli indici d'incidenza delle diverse fonti sono cambiati di poco, rimanendo sostanzialmente stabili. I Fossili rappresentano l'88% dei consumi: il gas si consolida sempre di più, il petrolio cresce poco (fermerà la sua crescita nel 2030), il carbone inizia il suo declino. Il Nucleare è stabile, mentre le rinnovabili, pur incrementandosi ad un tasso del 16,3% anno, continuano a rappresentare solo il 4% dei consumi.

Pertanto, è evidente che **non esiste una singola opzione per arrivare a un modello di sviluppo più sostenibile**: quindi, per raggiungere gli obiettivi della Coop 21 di Parigi e conseguire la necessaria riduzione di emissioni, dovremmo utilizzare un ventaglio di opzioni.

Le fonti rinnovabili non possono essere l'unico strumento ma sarà necessario trovare una soluzione per le emissioni generate dalle centrali (nuove e vecchie) che continueranno ad utilizzare carbone e gas (negli ultimi 20 anni, il 90% delle nuove centrali a carbone è stato costruito in Asia e queste avranno una lunga durata di esercizio). Per evitare le emissioni in atmosfera che comunque ci saranno, l'Agenzia Internazionale dell'Energia (IEA) indica, come sia necessario **sviluppare a pieno la tecnica CCS (*Carbon Capture and Storage*, cattura ed immagazzinamento della CO₂)**, e che l'altro elemento imprescindibile dovrà essere lo **sviluppo massivo dell'efficienza energetica**.

L'impegno dell'Europa parte dalla ratifica del protocollo di **Kyoto**, che stabiliva il raggiungimento degli obiettivi "20 - 20 - 20" entro il 2020, ed è continuato con la sottoscrizione dei successivi impegni derivanti dagli **accordi della Coop 21 di Parigi**, dai quali è stato sviluppato il "**Clean Energy Package**", un sistema di norme che interviene in modo organico su: sicurezza energetica, mercato interno energetico, efficienza/risparmio energetico, decarbonizzazione, ricerca, innovazione, competitività e rinnovabili.

Tre sono gli obiettivi da raggiungere entro il 2030:

- riduzione almeno al 40% rispetto al 1990 delle emissioni di gas serra;
- incidenza delle fonti rinnovabili sul consumo finale di energia almeno al 32%;
- miglioramento dell'efficienza energetica con riduzione dei consumi di energia almeno pari al 32,5%.

La nuova presidenza europea ha espresso la volontà di elevare ulteriormente la riduzione delle emissioni al 55%. Questi obiettivi sfidanti, oltre a richiedere una rapida trasformazione energetica: obbligano a sviluppare modelli di produzione e di consumo completamente nuovi; obbligano a definire un magliato europeo sempre più interconnesso; obbligano a **pensare sempre più ad un unico mercato elettrico europeo.**

Questi impegni impongono, da oggi al 2050, lo sviluppo di **investimenti** anch'essi molto sfidanti, pari a circa 3.000 miliardi di dollari all'anno. Pensate che oggi si investono circa 1.800 miliardi di dollari in un biennio: una differenza abissale che significa, se gestita

bene, **più lavoro da distribuire e più benessere da condividere.**

Questo “Green New Deal”, nato negli Stati Uniti e finalizzato a combattere i cambiamenti climatici e le disuguaglianze economiche, ha spinto il Governo Italiano a pensare ad un vero cambio di paradigma culturale attraverso la **proposta di inserire nella nostra Costituzione la protezione dell’ambiente e della biodiversità**.

In Italia, nell'orizzonte temporale 2010 – 2018, abbiamo ottenuto una contrazione effettiva dei consumi di energia del 7%, attestandoci sui 172 Mtep annui, oltre ad una riduzione graduale dell'intensità energetica dal 2000 al 2018 par a 10,7%: **siamo uno dei Paesi più efficienti in assoluto e produciamo ricchezza con meno energia rispetto agli altri.**

Nel 2018, abbiamo ridotto l'utilizzo del carbone del 46% rispetto al 2006/2007 ed è sceso anche l'utilizzo del gas grazie ad una riduzione nelle acciaierie. L'utilizzo del Petrolio, sempre nel 2018, è aumentato dell'1,6% per effetto del trasporto anche se, rispetto al 2000, la sua contrazione è stata superiore al 35%. Le rinnovabili si sono rivelate un boom, raggiungendo i 35,3 Mtep, e sono in continua crescita: anche quest'anno rispetto all'anno precedente hanno registrato un +11,4%, con un +300% nell'orizzonte temporale 2000/2018.

Nel 2000 i fossili coprivano l'88% del fabbisogno energetico, con un'incidenza del petrolio del 50%, nel 2018 i fossili sono scesi al 74% con il petrolio che incide per il 16%, il gas si consolida al 35% e le rinnovabili raggiungono il 20% del fabbisogno energetico effettivo.

Rispetto agli impegni europei del 20-20-20, già nel 2017 avevamo raggiunto e superato i nostri obiettivi: **RINNOVABILI** target 17%, raggiunto 18,3%; **RIDUZIONE CO2** target 20%, raggiunto 21,7%; **CONSUMI DI ENERGIA** target 158 Mtep, raggiunto 149 Mtep.

L'elettificazione dei consumi, soprattutto nei settori del trasporto e del riscaldamento, è fattore fondamentale per raggiungere gli obiettivi di decarbonizzazione.

Tutto questo deve però essere accompagnato da uno sviluppo tecnologico importante e da un rafforzamento dei meccanismi di mercato delle emissioni di CO2 che va sviluppato in sintonia con L'Europa. Nonostante i risultati ottenuti e gli impegni che verranno messi in campo, la fase di decarbonizzazione non sarà breve e il gas rimarrà ancora un elemento chiave per garantire la sicurezza e l'adequatezza del sistema: se il Governo non accompagnerà adeguatamente anche gli aspetti tecnici di cui parlavamo in premessa, i tempi si allungheranno.

Il sistema del futuro sarà sempre più imperniato su rinnovabili ed elettrificazione dei consumi, ma la transizione, e quindi il passaggio alle nuove modalità, va affrontata con progressività e lungimiranza, tenendo conto non solo della **sostenibilità ambientale, ma anche di quella sociale ed economica.**

Riteniamo, comunque, che sia non solo opportuno ma anche necessario sviluppare ulteriormente le fonti rinnovabili con meccanismi efficienti e orientati al mercato, garantendo stabilità delle regole per dare continuità agli investimenti.

Le decisioni di oggi si tradurranno in risultati per i prossimi 30 anni ed è importante, quindi, porsi obiettivi chiari e target ambiziosi (e il PNIEC li contiene). È però altrettanto importante che, assieme a questo piano, siano sviluppate misure attuative concrete perché i target a lungo termine vanno tradotti in fatti concreti, cosa che oggi ancora manca: c'è la necessità di una strategia sulle politiche energetiche del paese.

Tutti gli esperti concordano che il piano di decarbonizzazione garantirà almeno 4 miliardi di investimenti l'anno e, secondo uno studio di elettricità futura, che abbiamo già richiamato nello scorso

Consiglio generale, determinerà circa 25 mila occupati temporanei, con un aumento dell'occupazione definitiva di almeno 1.000 posti l'anno. Tutto, questo solo nelle imprese elettriche, senza calcolare l'indotto. Cifre importanti.

Lo sforzo economico sarà certamente notevole: nel 2030 dovrà aumentare dell'80% l'eolico e di due volte e mezzo il fotovoltaico; dovranno essere presenti Centrali elettriche che facciano da backup, per garantire riserva e sicurezza ad un sistema che ne ha assolutamente bisogno; dovranno aumentare gli accumuli, anche idroelettrici, rispetto ai quali anche le vecchie dighe, se opportunamente mantenute (sghiaamento), possono rappresentare un elemento importante; la rete dovrà trasformarsi in modo radicale, soprattutto dal punto di vista dell'evoluzione tecnologica.

La rete di distribuzione, dovrà in gran parte essere rifatta, dovrà essere sicura, bidirezionale, intelligente, efficiente, resiliente.

La rete di trasmissione e trasporto va contestualizzata alle esigenze nazionali, eliminando completamente i colli di bottiglia e sviluppando le necessarie interconnessioni con l'estero, e va resa intelligente e resiliente. Tutto questo vorrà dire certamente grandi investimenti ma anche capacità attuativa, con la necessità di armonizzare e accelerare l'aspetto autorizzativo e migliorare il rapporto con il territorio.

Servono quindi aziende sempre più presenti territorialmente, che sappiano compensare i disagi con occupazione e investimenti anche sull'ambiente.

Non vi è ombra di dubbio che una politica elettro energetica attenta dovrà analizzare le sfide che le aziende si pongono. Sfide che non dovranno rispondere solo ai dividendi degli azionisti ma anche al bene del Paese e agli investimenti nell'ammodernamento complessivo del sistema, ponendo molta attenzione a questo aspetto soprattutto nel rinnovo delle concessioni perché, se il risultato dovesse essere **una rete intelligente ma con linee da rottamare, allora meglio sarebbe una rete di distribuzione riorientata sulle aziende locali,** molto più attente alle esigenze del territorio e agli investimenti, ovvero assegnata ad un gestore nazionale terzo, come attualmente fatto con la rete di trasmissione e trasporto nazionale. Infine, ribadiamo una posizione sostenuta da tempo dalla FLAEI-CISL in questa "società della digitalizzazione" dove le reti nel loro insieme avranno sempre più importanza e ruolo strategico, ovvero che **non va assolutamente perso il loro controllo: l'ideale sarebbe una loro gestione pubblica a garanzia di una assoluta imparzialità o** quantomeno assicurare un controllo pubblico delle stesse attraverso la gestione da parte di società controllate dallo Stato.

Nel frattempo, vi è la necessità che **sia istituita un'agenzia nazionale terza che controlli e garantisca lo sviluppo delle necessarie manutenzioni e innovazioni in tutte le reti italiane:** delle telecomunicazioni, della rete elettrica, del gas, dell'acqua, delle autostrade, della rete ferroviaria, onde evitare speculazioni assurde e arricchimenti su concessioni che, invece e innanzitutto, devono assicurare servizi essenziali ai cittadini e al Paese.

Sulle politiche energetiche, come FLAEI-CISL andremo a mettere a punto un gruppo di lavoro per elaborare ed aggiornare la nostra analisi e proposta politica in questa fase di profondi cambiamenti nel settore elettrico, mettendo a frutto le competenze qualificate interne alla nostra Federazione con il supporto delle autorevoli collaborazioni con le quali abbiamo mantenuto, in questi anni, costanti ed utili rapporti.

La nostra transizione energetica, anzi per meglio dire trasformazione energetica, è composta da una parte dai temi legati a produzione, trasmissione e vendita di energia elettrica, dall'altra dagli effetti che ne derivano sul mondo del lavoro nel nostro settore. La prima questione, come abbiamo evidenziato, attiene più alla politica. Gli effetti occupazionali che ricadranno sul settore (e quindi sul sindacato) sono ancora abbastanza lontani. La seconda questione, invece, è già attuale, perché il lavoro sta cambiando velocemente e la digitalizzazione la fa da padrone. Come FLAEI-CISL abbiamo avuto modo di apprezzare questi sviluppi nell'iniziativa formativa fatta a Roma con il Prof. Campagna e il convegno di Verona con importanti rappresentanti ed esperti della comunicazione e del mondo scientifico, nonché della CISL. Nel corso del 2019 siamo stati inviati a partecipare al tavolo tripartito promosso da INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, ente pubblico vigilato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) a cui hanno partecipato ricercatori dell'INAPP, rappresentanti delle imprese, rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali. Il gruppo di lavoro così costituito aveva il compito di analizzare, con orizzonte a 5 anni, gli effetti della digitalizzazione sulle professionalità presenti nel settore elettrico, dall'Amministratore delegato dei grandi players all'installatore del paesello sperduto nella periferia del Paese. Al di là delle competenze tecniche che saranno necessarie per gestire le nuove tecnologie (sensoristica, Settore scientifico e relativo comparto tecnologico che si occupano di studiare, progettare e realizzare sensori, big-data e data-center, analytics, ecc.), la ricerca fa emergere l'importanza di alcune caratteristiche personali, i così detti softskill, le competenze trasversali: infatti, la ricerca ci dice che tutte le professionalità elettriche impattate dal digitale (CEO, ingegneri, addetti agli approvvigionamenti o alla vendita, tecnici della rete o delle centrali, operatori delle ditte appaltatrici) dovranno essere in grado di:

- sviluppare approcci orientati all'autodiagnosi, all'autocorrezione e al miglioramento continuo;
- prendere decisioni in relazione ai compiti presidiati e a sostegno della propria autonomia lavorativa;
- prendere decisioni in relazione al proprio contesto di riferimento attraverso l'acquisizione di set informativi pertinenti in tempi utili; promuovere l'analisi dei rischi dei processi aziendali.

Si tratta di un cambio di paradigma del mondo del lavoro e anche delle definizioni dei profili professionali: il nostro lavoro elettrico sarà sempre più svolto in autonomia (se non in solitudine), con alto valore di prescrizioni (Istruzioni Operative) che fisseranno dei margini decisionali da parte del lavoratore.

Questo studio, assieme all'analisi Skill to Power a cui abbiamo partecipato a livello comunitario e che riguarda sempre l'impatto della tecnologia digitale sulle professionalità elettriche nei prossimi dieci anni, ci permetterà di avere già un quadro di riferimento sulle necessità formative da contrattare per il mantenimento delle professionalità di lavoratrici e lavoratori nel nuovo contesto dell'industria elettrica digitale: perché più formazione significa maggiore professionalità che dovrà produrre più retribuzione e più benessere sociale. Queste considerazioni, che sembrano di studio da laboratorio, sono attuali e le grandi imprese sono già molto avanti. Il nostro operaio, ormai, ha sempre meno il cacciavite e la pinza e sempre più il tablet, è sempre meno operaio e sempre più tecnico, è sempre meno in compagnia e sempre più solo.

Nel Contratto Collettivo rimane un tema importante da definire, ovvero quello di andare a riscrivere le declaratorie delle professionalità elettriche presenti nel settore. Intanto, se cambia il mondo del lavoro e il modo di lavorare, dovremmo adeguare anche la nostra organizzazione in termini culturali, tenendo presenti i nuovi scenari, ed in termini organizzativi, come interfacciarsi con le persone e come affrontare i nuovi problemi. Parallelamente, al ruolo di rappresentanza delle lavoratrici e lavoratori legato all'orario di lavoro e alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, non va trascurato quello fuori dal posto di lavoro, ovvero il tempo personale. La CISL nel suo Statuto, infatti, si propone di rappresentare la persona nella sua globalità, e quindi non l'individuo considerato singolarmente ma nel suo sistema di relazioni, prima di tutto quello familiare. Allora, pur permanendo la centralità del lavoro come tratto distintivo, l'Organizzazione deve mantenere la tutela e la rappresentanza della persona anche nella dimensione sociale e di cittadinanza. Ovvero la persona non scompare fuori dal luogo di lavoro.

Le due grandi rivoluzioni, quella della globalizzazione e quella tecnologica, che hanno interessato il sistema economico e produttivo, ma anche le stesse relazioni sociali e le dinamiche sociodemografiche, hanno reso sempre più friabili e interdipendenti le due dimensioni: quella del lavoro e quella della cittadinanza.

La sfida della conciliazione tra vita/cura/lavoro, la necessità di formazione durante tutto l'arco della vita, rappresentano tutti snodi che evidenziano la necessità di assicurare diritti complementari tra lavoro e cittadinanza, che vadano ben oltre i semplici interventi di sussidio.

Non a caso, oggi, un lavoratore valuta positivamente un'azienda non solo in base al salario che percepisce, ma anche al clima e ai servizi che accrescono il suo benessere, tanto che le stesse imprese hanno scoperto l'importanza del welfare.

Sta cambiando lo stesso patto sul lavoro: stiamo passando da uno scambio lavoro-retribuzione a uno più ampio e completo, ossia lavoro-benessere. Peraltro, non si tratta più solo di una pur fondamentale questione di giustizia sociale. Infatti, ormai gran parte degli stessi studiosi di economia affermano che lo sviluppo sostenibile si realizza con il capitale sociale e umano preservando quello ambientale.

Le politiche del Welfare vanno sviluppate in maniera crescente ma a queste vanno abbinate le politiche ambientali. Per noi niente di nuovo, ma la novità è rappresentata dal fatto che questi sono diventati obiettivi anche delle imprese.

Aspetti culturali, ricreativi, previdenziali, insieme a quelli legati alla salute ed al benessere, diventano sempre più presenti nelle politiche Aziendali, un po' per le agevolazioni economiche che conseguono, un po' per l'immagine che ne deriva ma anche perché questi aspetti migliorano il clima in Azienda e quindi la produttività.

Il 2019 si è caratterizzato per una forte attenzione alle tematiche del Welfare. In ambito Enel, è proseguita la discussione sul rilancio degli Istituti Sociali.

In particolare, sono stati conclusi importanti accordi che hanno visto il rifinanziamento di ARCA e FISDE, nonché l'individuazione delle linee guida sia per i Regolamenti interni di ARCA sui Circoli ARCA Regionali e delle Sezioni, sia sulla macrostruttura che vedrà la luce al termine del processo di reengineering informatica dell'Associazione. Fopen, invece, ha avviato un mandato di gestione in fondi di private equity, prima sperimentazione del genere, per favorire la diversificazione degli investimenti cercando soluzioni che sposino un

maggior rendimento rispetto agli investimenti tradizionali e la sana e prudente gestione che da sempre ha caratterizzato il Fondo.

Infine, merita una nota a parte le intese raggiunte in A2A che consentiranno, a partire da gennaio 2020, la nascita di un fondo sanitario integrativo che vedrà coinvolti in pari misura tutti i lavoratori dell'Azienda a contratto Elettrico, Gas Acqua e Terziario, primo esempio di armonizzazione dentro un Gruppo Multiutility.

La FLAEI-CISL, ma il Sindacato nel suo insieme, deve proseguire ed amplificare le sue iniziative su questi temi e **deve conquistarsi nuovi spazi, anche gestionali**, non in maniera diretta, ma attraverso persone competenti. Insomma, dobbiamo, assieme alle altre organizzazioni sindacali, aprire una nuova fase.

Dagli scenari di settore passiamo alle Aziende.

Il primo dato importante realizzato negli ultimi mesi è il contratto di lavoro, ampiamente illustrato e approfondito negli organismi.

Non avevamo dubbi sull'esito delle assemblee, anche perché eravamo consapevoli del buon risultato portato a casa, ma forse non tutti avrebbero scommesso che il risultato finale fosse del 96% in termini di consenso.

Ma questo è solo un pezzo, perché una parte importante dobbiamo ancora definirla e riguarda la realizzazione del nuovo contratto che fa diventare possibile l'allargamento dell'ambito che abbiamo concordato. La vera sfida partirà dal giorno dopo la realizzazione di questo tassello perché dovremmo lavorare per far aderire le Aziende che ora applicano nuovi contratti, ma che lavorano quasi esclusivamente all'interno del nostro ambito, al nuovo contratto di settore elettrico.

Una soluzione, questa, che nasce da un'intuizione della FLAEI-CISL che si è posta il doppio obiettivo: da un lato, aumentare il perimetro dei possibili associati, dall'altro, difendere, attraverso l'ampliamento del numero di lavoratori a cui viene applicato, i connotati storici del contratto elettrico.

Nel processo di transizione energetica il ruolo di Terna assume una rilevanza particolare nel sistema elettrico italiano che va oltre il proprio core di attività, ovvero quello di assicurare, istante dopo istante, l'equilibrio fra offerta e domanda. *In assenza di una politica energetica con una visione strategica e unitaria di lungo periodo sugli scenari futuri, la transizione energetica non può essere lasciata in mano alla "gestione volontaria" degli operatori elettrici sulla base dei propri business e interessi; per questo risulta fondamentale anche il ruolo di indirizzo e di supporto di Terna verso un sistema sicuro e affidabile per il nostro Paese, caratterizzato da un contesto in continua evoluzione, dominato dallo sviluppo e dall'integrazione di fonti di produzione rinnovabili e distribuite.* Il crescente aumento di impianti di produzione da fonti rinnovabili non programmabili, in particolare nelle regioni del sud e nelle isole, ha determinato un impatto sempre maggiore sui processi di dispacciamento dell'energia elettrica e sull'esercizio in sicurezza del sistema elettrico nazionale. In questo contesto, l'esigenza di identificare nuove modalità e risorse per una adeguata gestione della rete, ha portato Terna ad individuare nell'accumulo dell'energia una delle possibili soluzioni al problema, sperimentando e pianificando l'installazione di nuove tecnologie di accumulo connesse alla rete di trasmissione nazionale. Per accrescere la sicurezza e la stabilità della rete e sopperire al ruolo che in passato veniva garantito dagli impianti termoelettrici, Terna ha tuttavia destinato importanti investimenti anche per l'installazione di compensatori sincroni nei punti più critici per la gestione dei flussi di energia, regolando la tensione e la potenza reattiva in maniera continua. Nonostante gli obiettivi di decarbonizzazione che condizioneranno l'evoluzione del sistema elettrico nei prossimi anni

e per le caratteristiche intrinseche delle stesse fonti rinnovabili, il mantenimento in esercizio di una flotta termoelettrica rotante ed efficiente, continua ad essere fondamentale per sostenere il sistema elettrico nazionale. A tal fine, sono necessari strumenti di incentivazione adeguati che non siano basati su prezzi a breve termine;

- la nuova regolamentazione del Capacity Market consentirà, infatti, una remunerazione a lungo termine indispensabile per sostenere gli investimenti degli operatori elettrici, garantendo l'approvvigionamento della capacità produttiva necessaria per coprire i picchi di domanda dei consumi elettrici.

In tal modo l'attuale parco di generazione termoelettrica potrà assicurare impianti efficienti, meno inquinanti e con prestazioni di intervento e di esercizio migliori, per far fronte ai periodi di scarsa producibilità delle fonti rinnovabili e alle esigenze di sicurezza del sistema elettrico. Oltre al ruolo di gestore della rete di trasmissione nazionale dell'energia elettrica, Terna è attiva anche nella sperimentazione e nella ricerca di ulteriori sistemi che interessano il processo della transizione energetica. Il recente accordo con la casa automobilistica FCA per la sperimentazione di tecnologie e servizi di mobilità sostenibile, come quella V2G (Vehicle-to-Grid), potrà consentire alle vetture elettriche di interagire con il sistema elettrico in maniera bidirezionale, cedendo energia alla rete elettrica in determinate situazioni, per stabilizzare i flussi di energia nei momenti di massimo assorbimento.

Come FLAEI-CISL giudichiamo positivo il ruolo di Terna, anche come garante della stabilità del sistema elettrico nazionale in questa delicata fase di cambiamento. Dal punto di vista sindacale andremo a costituire a breve un coordinamento operativo dei responsabili regionali/territoriali con i quali affrontare e monitorare periodicamente le situazioni interne a Terna; un'azienda dove spesso riusciamo a definire importanti accordi, come quelli recenti sul premio di risultato e il rinnovo degli accordi economici dei rimborsi spesa, ma con la quale spesso registriamo difficoltà a livello territoriale dal punto di vista delle relazioni sindacali.

Se facciamo una veloce analisi societaria di cosa è accaduto in Enel negli ultimi mesi possiamo dire che:

- in **Enel Thermal Generation** si sono raggiunti importanti accordi di crescita professionale ed economici e si è avviata una fase di riqualificazione del sindacato periferico, che va comunque monitorata costantemente;
- in **Enel Green Power** abbiamo problemi sulle 13 dighe externalizzate ma stiamo recuperando in termini di nuove immissioni, abbiamo riaperto una verifica sulle situazioni critiche e si procede con attenzione sulla task force;
- siamo in attesa di approfondire gli effetti dell'unione organizzativa fra la **Thermal Generation e Green Power**, in particolare sulle aree di ingegneria;
- sulla **Geotermia**, nonostante le incertezze sugli incentivi governativi, si registra stabilità in attesa dei possibili sviluppi legati alla scadenza delle concessioni;
- ci aspettiamo nuovi investimenti sull'eolico, nuove acquisizioni sul solare, constatiamo invece passi in avanti su **3SUN** con l'entrata in produzione della seconda linea di produzione dei pannelli solari bifacciali e i riconoscimenti economici concordati;

- c'è la necessità di riguardare per intero **l'Area commerciale**, anche in funzione degli scenari incerti legati alla permanenza o al superamento del mercato vincolato. Vogliamo capire meglio il futuro di quest'area;
- la stessa cosa vale per **Enel X** che rappresenta un'area abbastanza misteriosa, tutta da scoprire e già il 19 è programmata un'apposita riunione proprio con questo nuovo taglio.

Infine, ma non per ultima, la solita area problematica della **Rete**. Dopo molti mesi di fermo abbiamo fatto ripartire la discussione con **e-Distribuzione** con alcuni primi risultati occupazionali, parziali e mal distribuiti, ed intendiamo proiettarci ad acquisire risultati importanti.

La reperibilità una settimana su quattro, con gli attuali contemporanei, dovrà diventare il **modello di riferimento strutturale** che peraltro riporterebbe l'equilibrio fra le Regioni, attraverso nuove assunzioni, e determinerebbe un'organizzazione del lavoro più stabile e quindi meno "straordinaria".

*Alla carenza degli organici aggiungiamo la necessità di dare **risposte alla crescita professionale dei tecnici impiegati e degli operai**, oltre alla definizione di nuovi spazi economici sul tema della reperibilità.*

Non ci sottraiamo a parlare anche dei temi d'interesse dell'Azienda ma rappresentiamo nel merito, e non in maniera ideologica, le nostre perplessità.

Nel merito rimaniamo disponibili a valutare organizzazioni del lavoro che, basandosi sulla **reperibilità definita per Unità Operativa**, possano dare risposte adeguate alla **riduzione dei tempi di intervento e dei km percorsi** da parte dei reperibili al fine di salvaguardare la loro salute e sicurezza.

Per quanto riguarda gli **orari di lavoro**, abbiamo evidenziato la delicatezza del tema e l'impatto che ne deriva sulle persone. Atteso che la materia va comunque **affrontata a livello locale, attraverso accordi specifici**, non può esserci un accordo generalizzato che consenta all'Azienda di introdurre orari di lavoro differenziati delle squadre operative senza, peraltro, aver chiarito gli eventuali **impatti sulla reperibilità e sui livelli salariali**.

Sulle **esternalizzazioni** di alcune attività legate alle manovre, abbiamo rappresentato le nostre perplessità sia per quanto riguarda gli aspetti correlati alla sicurezza, in quanto **gli operai di e-Distribuzione hanno una maggiore professionalità** ed esperienza acquisita sul campo, oltre ad una maggiore conoscenza della Rete e degli impianti rispetto a quelli delle Ditte in appalto, sia per gli effetti reali in termine di maggiore efficienza. Si corre il rischio di pensare di agevolare le Imprese nelle proprie attività e di **creare problemi nei Centri Operativi** che dovranno gestire un numero più alto di piani di lavoro. In questo caso si finirebbe solo per scaricare maggiori attività e carichi di lavoro sul personale dei Centri Operativi salvo pensare a nuovo dimensionamento.

*Le esternalizzazioni generalizzate rappresentano un terreno sul quale il sindacato ha sempre espresso contrarietà. Peraltro, **solo un'analisi aggiornata delle attività distintive ed esclusive ci aiuterebbe a capire le intenzioni aziendali.***

*Vorremmo conoscere fino in fondo gli aspetti di merito e gli effetti di ogni processo e soprattutto conoscere **quanti nuovi ingressi si prevedono per l'anno 2020 a fronte di quante uscite, e ricadute professionali e la platea di riferimento, nonché le tempistiche, la***

strategia di e-Distribuzione, anche in termini di investimenti, e il ruolo del sindacato e della periferia.

Elezioni RSU. Abbiamo avviato il confronto e l'Azienda ci ha presentato un primo elenco di ambiti elettorali e di numeri dai quali già emerge, salvo che per l'area rete, per la quale il riferimento elettorale è la zona, una forte aggregazione di ambiti elettorali, con aree nazionali e pluriregionali che vanno ben oltre le situazioni esistenti nelle precedenti elezioni. Peraltro, il numero di RSU che ci hanno comunicato è commisurato all'accordo interconfederale, che è molto inferiore a quanto abbiamo realizzato in passato.

Noi abbiamo già posto le nostre richieste, che riguardano: la definizione di **ambiti più piccoli**; la **ridefinizione dei numeri in coerenza con il vecchio accordo**; l'innalzamento delle **ore RSU da una a due**; la copertura al **100% delle spese di viaggio** (che prima erano coperte solo al 50%); la **revisione dell'utilizzo dei plafond dei permessi**; la modifica di utilizzo delle **ore RSU dei Tempi pieni**, che oggi perdiamo. Infine, abbiamo espresso la volontà di trovare un accordo in tempi rapidi ipotizzando il periodo **febbraio-marzo per svolgere le elezioni**.

Abbiamo programmato una riunione unitaria per portare una valutazione condivisa anche sui testi che ci hanno consegnato.

Appena definito l'accordo e la relativa data, ci attiveremo per realizzare una **grande iniziativa nazionale svolta nel fine settimana, alla quale invitare tutti i candidati, facendo partecipare anche la CISL nazionale**. Nel frattempo, come ci diciamo sempre, lavoriamo già per la nostra campagna elettorale.

Relazioni industriali - Abbiamo rappresentato in diverse circostanze la necessità di avere:

- una visione d'insieme dei processi organizzativi;
- un ruolo più attivo del sindacato, fatto di maggior coinvolgimento nella fase di costruzione delle idee;
- maggiore informativa sui percorsi che riguardano le persone e di maggior presenza nelle iniziative Aziendali;
- un nuovo rilancio alle periferie che devono tornare ad affrontare e risolvere i problemi;
- che i livelli aziendali e sindacali nazionali e periferici parlino la stessa "lingua" e che si muovano in sintonia, perché spesso capita che il livello nazionale trova gli accordi ma la periferia Aziendale li interpreta in maniera sbagliata.

La recente esperienza del 3 e 4 dicembre, relativa al progetto IRIDE (Innovare le Relazioni Industriali per Disegnare l'Evoluzione), che ha visto un'importante partecipazione di Quadri sindacali e di Responsabili Aziendali, rappresenta una buona e nuova base di partenza. Il lavoro congiunto fatto su diversi tavoli tematici, in una logica di comune interesse, ha aperto una nuova forma di partecipazione che auspichiamo di trovare ai tavoli delle trattative. Il 2019 è stato un anno di grandi novità e successi che rispecchiano il cambiamento industriale del settore dei servizi primari.

Rappresenta un segnale importante, la crescita percentuale degli iscritti alla FLAEI-CISL in linea con la tendenza degli ultimi anni. Le forme di coordinamento messe in atto nelle singole aziende, come già emerso durante la tre giorni di Bormio sulle ex municipalizzate, attraverso la presenza e il lavoro dei delegati della FLAEI-CISL favoriscono l'iscrizione alle altre Federazioni della CISL presenti nelle società (Femca e Fisascat).

La recente sottoscrizione del CCNL elettrico ha portato una serie di novità inserite all'art. 1 (ambito di applicazione). L'avvio del confronto per definire i contenuti della specifica area contrattuale che accoglierà

le attività del mercato, dell'efficienza energetica e delle realtà minori delle energie rinnovabili, porterà sicuramente dei cambiamenti in senso positivo per la fascia più debole dei lavoratori nelle Multiutility. Tutto questo dovrà coniugarsi con l'ampliamento della platea dei lavoratori elettrici che potranno iscriversi alla FLAEI-CISL. Uno sforzo in questo senso di analisi prima, e di azione poi, dovrà essere messo in campo dall'intera Federazione.

Gli ultimi accordi firmati in Acea, Iren e A2A riferiti a percorsi di uscita volontaria e relativi nuovi inserimenti evidenziano l'abbandono da parte di queste società del ricorso all'art. 4 della Fornero, ritenendolo troppo oneroso, scegliendo le forme previste dalla legge 223 o l'opportunità offerta dalle norme pensionistiche legate alla quota 100 (62 anni di età e 38 anni di contributi). Anche in questi casi i lavoratori, volontariamente, hanno aderito andando ben oltre ai numeri previsti.

In A2A è nata la mutua integrativa sanitaria, governata da un Ente Bilaterale aziendale, la quale interesserà tutti i lavoratori con contratto elettrico, gas/acqua e commercio (circa 6000 lavoratori) che nel giro di due anni avranno parità di trattamento, senza alcuna contribuzione da parte del lavoratore. Un altro aspetto interessante, in controtendenza con quanto avvenuto in altre Aziende del settore, è la previsione di pacchetti opzionali dedicati ai pensionati. Questa esperienza sta generando un certo interesse anche tra le altre Multiutility e, come FLAEI-CISL, lavoreremo per allargare questa soluzione anche ad altre realtà del settore.

Il 2020 sarà l'anno delle elezioni RSU in molte società ed è nostra convinzione rilanciare la nostra Federazione con la ricerca di nuovi delegati e delegate. Questo avverrà anche attraverso il potenziamento dell'azione formativa, oltre che a un maggior coinvolgimento dei delegati nei progetti sindacali aziendali.

Grande attenzione infine bisogna riporre nei movimenti sullo scacchiere delle municipalizzate, e non solo, all'interno del quale i perimetri dei gruppi assumono contorni in continuo movimento. Questo inevitabilmente produce ricadute significative per il settore, ma anche per i lavoratori delle aziende stesse, al quale il nostro sindacato è chiamato in continuazione a fornire risposte.

Sul fronte interno, invece, dopo l'impegno preso a Bormio di riattivare il tema coordinamenti multiutility con Femca e Fit, la CISL ci ha comunicato la volontà di realizzare ad inizio anno una riunione dei tre Segretari generali per definire concretamente l'impegno attraverso uno specifico accordo.

EPH in Italia è una piccola realtà e sconta una dinamica di relazioni industriali alquanto "artigianali". Questo può rappresentare un limite ma anche una opportunità, per poter sperimentare direttamente quella contrattazione di secondo livello che la FLAEI-CISL vuole attivare. Abbiamo appena chiuso l'accordo sul premio di risultato per il triennio 2019/2021 con discreti recuperi sul piano economico e normativo. È stata avviata una sperimentazione di lavoro in Smart Working, a rappresentare una nuova sensibilità verso il recupero di tempi vita-lavoro più confacenti alle esigenze del lavoratore e dei suoi spazi personali.

Sul piano interno, invece, l'esperienza del coordinamento, abbinato alla presenza della Segreteria nazionale su tutti gli impianti come occasione per incontrare i quadri sindacali e conoscere meglio l'Azienda, funziona e rappresenta un modello di riferimento che verrà replicato in tutte le aziende.

Tirreno Power si trova oggi nella condizione di "Day After" e abbiamo avviato una interlocuzione con i vertici dell'Azienda per iniziare a parlare non più di Naspi o mobilità, ma di posizionamenti del personale, riconoscimenti professionali e inizio di Turn Over, con

possibilità di incentivi all'esodo per i lavoratori prossimi alla pensione, avendo alle spalle il periodo della crisi.

Anche in Tirreno power abbiamo chiuso positivamente l'accordo sugli "accordi economici", scaduti oramai da tempo immemorabile (2014), anche qui – come in EPH – con una buona tenuta economica e normativa. Dando seguito al lavoro finora svolto e facendo riferimento ai nostri Quadri sindacali coinvolti, partiremo a breve a fare la costituzione strutturata del Coordinamento nazionale.

Recentemente sono stati rinnovati gli accordi integrativi ed a breve è programmato un incontro dove bisognerà definire la regolamentazione dell'istituto della banca ore solidale. Questa sarà l'occasione per avviare un dialogo per il prossimo futuro. Anche in questa Società daremo seguito alla realizzazione del Coordinamento nazionale.

Nel gruppo Sogin viviamo una fase molto delicata. Nel corso del 2019 siamo riusciti a stabilizzare 30 lavoratori somministrati tramite la modalità dei bandi pubblici. L'azienda però, sul piano operativo nel corso dell'anno, è rimasta di fatto ferma arrivando a realizzare il 50% circa dei lavori inizialmente previsti dal programma annuale.

La scadenza dei vertici aziendali non ha aiutato questa situazione di stallo anche se, come organizzazioni sindacali, siamo riusciti a sottoscrivere un accordo di produttività consentendo a tutti i lavoratori del gruppo di raggiungere il 100% del premio previsto.

A giorni saranno nominati i nuovi vertici, per la prima volta con una soluzione interna almeno per quanto riguarda la figura dell'amministratore delegato. Questo ci darà modo di riprendere subito i tanti temi rimasti in sospeso o inesi che da tempo, anche come FLAEI-CISL, abbiamo rappresentato.

Quello che vogliamo immaginare è un rilancio del gruppo Sogin che, grazie alle sue professionalità e capacità, possa affrontare in tempi certi le attività di decommissioning in Italia, aumentare la sua presenza all'estero e proporsi come la società di proprietà statale che sia in grado di bonificare le tante zone del Paese anche rispetto al tema dell'amianto. Non sarebbe utopistico pensare al gruppo Sogin per affrontare il delicato tema della bonifica delle aree dell'ILVA di Taranto per esempio.

Il Gestore dei Servizi Energetici svolge un importante ruolo nell'incentivazione e nello sviluppo delle fonti rinnovabili in Italia, attraverso l'erogazione degli incentivi, la promozione dell'efficienza energetica e della cultura sull'uso dell'energia elettrica compatibile e sostenibile con le esigenze dell'ambiente.

Purtroppo, come anticipato in premessa, il GSE sta vivendo un momento di stallo per problemi politici interni con pesanti ripercussioni sulla gestione del personale. Come FLAEI-CISL continueremo a svolgere, oltre al nostro ruolo primario di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, un'azione di sensibilizzazione e

di intervento verso gli attori politici e di governo del sistema elettrico per ripristinare una situazione che al momento appare paradossale e dannosa per tutti. Il 2019 è stato un anno importante per il Gruppo Edison. Infatti, in corso d'anno si è perfezionata la cessione del ramo d'Azienda Edison Explorations & Productions SpA, un ramo importante sia in termini di fatturato che di EBITDA e che ha visto coinvolti in Italia circa 200 Lavoratori, cessione che avrà efficacia dal 1° gennaio 2020. Nello stesso periodo Edison ha perfezionato l'acquisizione di EDF Energies Nouvelles Italia e diventa il secondo operatore eolico in Italia. Inoltre, il 15 novembre, in occasione del rinnovo del premio di risultato, è stata raggiunta una intesa con le Organizzazioni Sindacali che prevede il passaggio di circa 250 dipendenti Edison dal contratto Gas Acqua e Terziario al Contratto

elettrico. Un importante risultato con il quale il Gruppo Edison ha riconosciuto che il nostro contratto elettrico diventa il riferimento funzionale a supportare le strategie di business del Gruppo nelle Aree della vendita, delle rinnovabili e dei servizi di assistenza agli impianti domestici. L'anno 2019 è stato un buon anno per la Società che veniva da una situazione finanziaria caratterizzata da un alto indebitamento. È proseguita, grazie alla alta redditività e produttività del Gruppo, l'erosione del debito che sta consentendo alle Banche proprietarie del pacchetto azionario di uscire dalla Società. Infatti, è stata avviata la procedura di selezione delle offerte, procedura che dovrebbe concludersi a breve. Dal punto di vista sindacale, è stato raggiunto un importante accordo sul Premio di Risultato che è stato incrementato nel triennio 2019 – 2021 di circa il 17%. Resta ancora da lavorare con l'attuale Dirigenza che persegue una politica retributiva paternalistica e poco attenta al perseguimento di relazioni industriali al passo con i tempi. La CISL è un'opportunità ma per una categoria piccola come la nostra lo è ancora di più e noi ci sentiamo perfettamente integrati nei valori e nella storia della CISL. Recentemente sono state fatte molte celebrazioni per ricordare i 50 anni della morte di Giulio Pastore, uomo che ha rappresentato, non solo per la CISL, ma per quanti sono impegnati nella vita sociale e politica, un punto di riferimento ideale e culturale. Nonostante siano passati tanti anni dalla sua scomparsa, Pastore rimane un patrimonio di idee, valori, moralità di cui il nostro paese ha più che mai bisogno: aveva delineato un rapporto nuovo tra stato e sindacati nella logica della collaborazione, che risulta molto attuale; fu uno straordinario comunicatore, sostenitore di un giornalismo non demagogico ma consapevole della interdipendenza tra gli interessi settoriali e quelli generali; il nome del giornale CISL, Conquiste del lavoro, sta a sottolineare la prospettiva ideale di crescita sociale a cui deve concorrere anche il mondo del lavoro.

Uno dei suoi temi di riferimento fu il Mezzogiorno, e già oltre mezzo secolo fa sosteneva che l'Italia intera poteva crescere solo con una vera rinascita del Sud.

Oggi constatiamo che i ritardi del mezzogiorno si possono colmare solo se nuove infrastrutture, industria, tutela dell'ambiente e dei beni culturali, turismo, scuola e pubblica amministrazione, legalità arriveranno insieme nel sud. Diversamente continueremo ad avere un'Italia a due velocità che frena la crescita complessiva del Paese.

Ultimo richiamo è la frase che spesso Anna Maria Furlan cita, "Bisogna saper parlare con sincerità ai lavoratori, nulla nascondere e nulla ampliare. Onestà, rettitudine, laboriosità, disinteresse sono tutte virtù di cui noi dovremmo essere in possesso."

La CISL di oggi è piena di questi valori e figlia di queste visioni, anche se non mancano mai le pecore nere, che, in una logica di pluralismo, fanno parte del sistema, ma in una logica democratica non possono prevaricare il senso comune e diffuso di **soddisfazione del grande lavoro che la CISL di oggi, con la sua Segretaria generale, sta facendo.** Siamo alla fine di una prima tappa, troppo lunga e fatta di tante false partenze: oggi e domani daremo il via definitivo ad un'esperienza che si presenta affascinante. Una modalità senza precedenti quella che abbiamo scelto assieme alla FISTel, dove le due Federazioni avranno pari dignità e ruoli paritetici.

Sarà una sfida, ma per noi rappresenta una grande opportunità da vivere tralasciando nuovi orizzonti e nuove prospettive. La porta la lasciamo aperta a chi vorrà condividere con FLAEI-CISL e FISTel l'esperienza di CISL reti.

Con l'approvazione dello Statuto nel nostro Consiglio generale e in quello congiunto con la FISTel apriremo una nuova fase, costituiremo



formalmente CISL reti e chiederemo alla CISL di inserirla nel regolamento di attuazione confederale fra le Federazioni nazionali. Nella fase iniziale ci saranno sovrapposizioni di ruoli ed anche di persone, ma già a partire dal suo primo Congresso, che si realizzerà nel 2021, le singole identità saranno distinte perché non ci saranno duplicazioni.

La FLAEI sta vivendo una stagione molto intensa, fatta di tante attività e di tanti cambiamenti al suo interno. Le incomprensioni iniziali, un dibattito franco, a volte aspro, tanti incontri formali ed informali, la volontà delle regioni di attuare un chiarimento, il ruolo propositivo della CISL, la capacità della Segreteria nazionale di interpretare correttamente al proprio interno il ruolo di tutti, ha portato la Federazione ad una fase fatta di merito, di forte compattezza e di unità vera. Possiamo oggi dire che non tutti i mali vengono per nuocere, perché le difficoltà hanno contribuito a far emergere una FLAEI-CISL certamente più forte. Ovviamente, questa nuova condizione ci conforta ma non fa sparire i tanti problemi che abbiamo richiamato e quelli che ci riguardano più da vicino. Nell'ultimo periodo si è accentuato il problema dei permessi sindacali, riguardanti il mondo Enel, che ha costretto la Segreteria nazionale a mettere in campo drastiche soluzioni per evitare di trovarci esageratamente fuori dalle regole che, con l'Azienda, abbiamo convenuto. Il fatto stesso che molti di voi oggi sono in ferie rappresenta la testimonianza più evidente. Il tema va affrontato con costanza e coerenza e non può essere affidato al momento o affrontato dopo le segnalazioni dell'Azienda.

La scelta tracciata rappresenta una guida che dovrà consentirci di raggiungere il 2020 con maggiore tranquillità per proiettarci al congresso in una logica migliore. Le ore RSU, soprattutto dopo le elezioni, rappresenteranno un bacino di riferimento importante, quindi tutte le RSU non saranno titolarizzate se non dopo che avranno consumato le ore di loro competenza come RSU. Abbiamo chiesto senso di responsabilità, in una logica di trasparenza, a tutte le persone che a vario titolo sono, nel 2019 e nel 2020, in condizione di utilizzare forme di uscite anticipate a partire dai tempi pieni, che comunque continueranno il loro cammino politico ed organizzativo nella FLAEI-CISL fino al 2021.

Andremo a definire meglio i criteri di suddivisione delle ore fra le regioni, ispirandoci al sistema del riparto economico, ed avvieremo azioni finalizzate ad un riequilibrio fra le regioni che utilizzano più ore assegnate, tenendo conto anche delle ore di permesso disponibili nel mondo Federutility, in Terna ed in tutte le società minori del settore. Rivedremo meglio le nostre collaborazioni, sia in termini di permessi utilizzati che sotto il profilo economico e chiederemo alle regioni di fare altrettanto.

Avvieremo un confronto con le altre organizzazioni per rivedere il meccanismo di riparto fra le tre sigle, ispirandoci al modello confederale di proporzionalità. Ma ci proiettiamo al congresso portando avanti la successiva puntata del riassetto organizzativo. Nel Congresso del 2013 abbiamo introdotto il tema della regionalizzazione, dove tutte le regioni, escluso 4, hanno adottato questo modello, nel 2017 abbiamo trasformato, nelle 4 regioni, i territori in Presidi, nel 2021 andremo a fare un'ulteriore modifica.

Siccome le regioni con i presidi, per creare una equilibrata fase di transizione, hanno un numero maggiore di Quadri sindacali rispetto alle analoghe regioni senza presidi, andremo a proporre un ulteriore passo in avanti lasciando alle Regioni l'opportunità di:

- mantenere i Presidi;
- di toglierli, per chi ce li ha andando ad una regionalizzazione;
- usando un criterio unico rispetto al numero dei componenti gli organismi.

In pratica, due regioni analoghe, sia che abbiano o non abbiano i Presidi, avranno lo stesso numero di quadri sindacali. Ovviamente, analizzeremo i dettagli all'interno della commissione organizzativa che andremo a costituire.

Fra gli aspetti organizzativi ed economici più impattanti andremo a rivedere tutte le spese e l'utilizzo delle risorse economiche, a partire dal livello nazionale, dove abbiamo già avviato un'analisi finalizzata ad utilizzare le attuali risorse disponibili per coprire le spese dovute al maggior incremento di persone coinvolte nell'attività nazionale, sia come Segreteria, come Uffici e come collaborazioni interne o periferiche. Faremo quindi, un'opera di efficientamento.

Un altro ramo di approfondimento potrebbe riguardare il sistema di riparto tra il centro e la periferia. Nessuna modifica sarà possibile se non con il convincimento di tutti, ma forse è arrivato il momento di distribuire le risorse economiche che abbiamo, avendo come riferimento prioritario ai tempi pieni che hanno deciso, o decideranno, di dedicare il loro tempo al sindacato. L'impressione è che a volte le vocazioni non sbocciano definitivamente, perché è troppo alta la differenza tra chi resta in Azienda e chi sceglie di fare sindacato in termini economici. Ma, lo ripetiamo, tale importante trasformazione del nostro sistema di riparto sarà possibile solo se condivisa e accettata da tutti.

Ultimo aspetto è legato alla FLAEI-CISL del domani dove le donne ed i giovani dovranno trovare uno spazio importante sostenuto da tutti. Come per il settore energetico, che vive una fase di transizione per passare da un modello produttivo e distributivo di un certo tipo ad uno nuovo, più efficace e più compatibile, anche in FLAEI-CISL vivremo la nostra transizione che a differenza di quella politica ha una data precisa, il Congresso del 2021.

Noi oggi ci occupiamo di rendere compatibili i modelli di ieri e di oggi per rendere operativo, dal 2021, il Modello della prospettiva di FLAEI-CISL e di CISL Reti.

Un grande compito dovranno svolgerlo proprio coloro che si trovano nella condizione oggettiva di non rappresentare la prospettiva, perché saranno proprio loro che, se sapranno trasmettere la propria esperienza e sapranno accompagnare la FLAEI-CISL in questa fase transitoria, consentiranno agli altri di crescere e di capire meglio la complessità del nostro mondo.

Allo stesso tempo, se coloro che, per età anagrafica, possono rappresentare la prospettiva, sapranno vivere con umiltà e buon senso il loro percorso, concentrati sugli interessi della Federazione e non su quelli personali, potremmo dire di aver portato a compimento la nostra missione. In quel caso avremo anche creato il presupposto essenziale per favorire il rapporto fra le persone in una logica di integrazione e complementarietà. Il tutto in una visione d'insieme.





CISL Reti - Federazione Lavoratori Aziende Elettriche Italiane

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