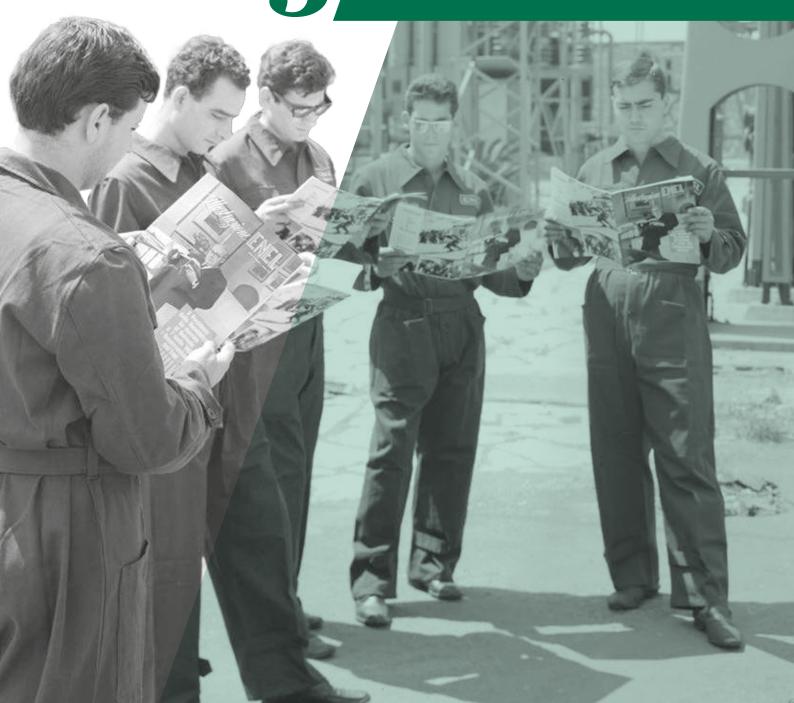


# Bilancio di Missione 2023 CONTRATTARE TUTTO CONTRATTARE SEMPRE





# Bilancio di Missione 2023 CONTRATTARE TUTTO CONTRATTARE SEMPRE



Aderente alla Confederazione italiana sindacati lavoratori Cisl

#### Sede nazionale:

Via Salaria, 83 00198 Roma Italia

#### Trova la tua sede Flaei:



#### Contatti:

Telefono +39 06 84 40 421 Fax +39 06 85 48 458 nazionale@flaeicisl.org Email nazionale@pec.flaeicisl.org

Sito web www.flaeicisl.org











# **Indice**

Prefazione del Segretario generale		Il mondo Cisl	61
Amedeo Testa Nota metodologica	4 6	I servizi	62
Le radici	8	Le istituzioni	65
Le radiei	O	Il governo	66
ldentità, missione, strategia	10	L'Europa e l'attività internazionale	66
I fondamenti statutari	11	Le attività internazionali del 2022	68
La storia della contrattazione	12	Gli altri stakeholders	70
I portatori di interesse	20	L'organizzazione	72
		Gli organi di controllo e di governo	74
Le persone	<b>23</b>	La Segreteria nazionale	78
Gli iscritti	24	I collaboratori di Segreteria	80
I responsabili sindacali e i delegati	30	La rete territoriale	82
Il personale di Via Salaria		Il codice etico	83
	38	Il modello organizzativo	84
		Le strutture di supporto e partecipazione	85
Le Aziende	41	La comunicazione	86
		Comunicazione e informazione on line	92
Il contratto nazionale	42	La rivista sindacalismo	95
La contrattazione di secondo livello	44	La relazione economica e sociale	96
La bilateralità, la partecipazione e il welfare			
Previdenza complementare	54		
Assistenza sanitaria	56	Flaei per il futuro:	
Ricreazione e informazione	58	partecipazione,	
La bilateralità di settore	59	formazione, sicurezza	10/



# Il Bilancio di missione è sostanza della nostra idea di Flaei

Prefazione del Segretario generale Amedeo Testa



Cari amici e lettori, lo scorso anno, presentando il nostro bilancio sociale, abbiamo affermato che questo strumento non è affatto un corollario, ma è la sostanza centrale della nostra concezione e gestione organizzativa. La sua importanza è scaturita proprio da questa convinzione, che lo sottrae definitivamente al pericolo di restare confinato nell'ambito dei semplici corollari, sia pure gradevoli ed eleganti, della consueta e abitudinaria vita di organizzazione o d'impresa.

Siamo arrivati al rovesciamento pieno dell'impostazione culturale e gestionale storica, generalizzata non solo nel sindacato: è tempo di passare dal bilancio sociale come corollario della gestione economica e finanziaria al bilancio sociale come **identità anche politica della gestione stessa**.

Il nostro obiettivo dichiarato permane: questa accelerazione della **Flaei** in materia di bilancio e vita organizzativa ha l'ambizione di incoraggiare con più forza anche tutte le altre realtà sindacali e imprenditoriali, a cominciare da quelle del settore elettrico, verso un analogo passo.

Nella presente edizione, mi è parso giusto non solo ribadire pienamente questo obiettivo, ma anche annunciarne un'ulteriore implementazione in modo tale che esso diventi sempre più una ordinaria modalità di gestione strategica anche per tutto il mondo delle organizzazioni

e delle imprese. A partire naturalmente dalla Cisl presso la quale un simile approccio è, per ragioni storiche, più naturale. L'idea della contrattazione resta riferimento centrale di metodo volto a migliorare le condizioni dei lavoratori in un quadro di responsabilità anche sociale. Lo resta, in particolare, per la Flaei che in settantatré anni di vita lo ha testimoniato con successo: è proprio questo approccio contrattualista che ha saputo sostenere nel tempo anche la crescita del concetto di "bilancio sociale" e che in qualche realtà, non solo italiana, comincia a venir esplicitamente dichiarato. La cultura sindacale e aziendale, infatti, è stata spinta a vivere sempre di più le poste economico-finanziarie del

bilancio tradizionale, alla luce di un crescente indirizzamento verso quel concetto di "benessere gestionale totale".

Ebbene, la presente edizione del nostro bilancio ci consente non solo di confermare il frutto maturo della tradizionale cultura del nostro sindacalismo contrattualista e responsabile, ma anche di ribadire che tutto il linguaggio della Flaei continuerà ad affinarsi in tal senso. Questo è lo spirito specifico della presente edizione 2023: e non sarà inutile sottolineare come sia, in fondo, il medesimo spirito con il quale abbiamo realizzato negli anni appena trascorsi lo "Statuto della persona", quale visione condivisa fra sindacato e impresa, intorno al concetto che la totalità della

persona vive nella totalità dell'azienda e nella totalità della comunità sociale.

Del resto un tale orizzonte è stato, oltre che ben riconosciuto, ampiamente premiato dagli stessi lavoratori anche in termini di adesioni numeriche, venute alla Flaei soprattutto dai lavoratori delle generazioni più giovani. Ancora più convintamente, pertanto, rivolgo a tutti voi il nostro augurio di rinnovato impegno, insieme con l'auspicio di ogni bene.





# Nota metodologica

#### Come è stato realizzato il Bilancio di missione 2023 su dati 2022.



Via Giovanni Maria Lancisi, 25 00161 Roma Tel. +39 06 83960192 Fax +39 06 81172707 info@fondazionepastore.it www.fondazionepastore.it Il Bilancio di missione 2023 è la settima edizione di uno strumento che ha l'obiettivo di evidenziare la missione, la strategia, l'assetto e l'attività svolta dalla Flaei nazionale nel corso del 2022.

Pur non costituendo un obbligo formale, bensì volontario, il Bilancio è un atto di trasparenza nei confronti dei propri iscritti e di tutti i portatori di interesse in generale, sia interni che esterni, così come indicato negli obiettivi della Confederazione. Il presente documento costituisce una libera rielaborazione delle "Linee guida per la redazione del bilancio sociale delle organizzazioni non profit", emanate dall'Agenzia per le onlus nel 2010, al fine di renderle compatibili con la specifica natura associativa del sindacato. Riflette inoltre i suggerimenti e l'impianto culturale delle "Linee guida per la rendicontazione sociale" curate dalla Fondazione Giulio Pastore (Roma, 2019). Come già nelle precedenti edizioni, non si tratta di un bilancio "aggregato" dell'intero sistema Flaei, ma rendiconta le attività della struttura nazionale, mettendone in luce risultati sociali ed economici. In continuità con il passato, tuttavia, il documento contiene anche numerose informazioni riferite alla Federazione nel suo insieme.

In continuità con le ultime edizioni si sono voluti mettere al centro dell'attenzione i portatori di interesse, valutando attraverso dati e analisi delle attività svolte, la relazione che la Flaei ha costruito con essi. A completamento del quadro, una prima sezione è dedicata alle radici e ai valori di fondo della Flaei. Un'ultima sezione, di chiusura, è dedicata alla struttura organizzativa e a quelle azioni che non possono essere ricondotte in via prioritaria a un singolo portatore di interesse.

La rendicontazione sociale è per sua natura un processo dinamico, destinato a svilupparsi su scala pluriennale man mano che competenze e routine organizzative si sedimentano nella Federazione. Pur confermando struttura e impianto di fondo, quindi, in questa edizione si potranno trovare alcune informazioni di maggior dettaglio rispetto a quelle passate. È il caso, per esempio, dei dati relativi alle riunioni degli organismi regionali.

In questa edizione del Bilancio di missione un particolare approfondimento è stato rivolto alla storia della contrattazione nel settore elettrico, un modo per metterne in luce caratteristiche di fondo e momenti di svolta, così da consentire una migliore lettura anche del Ccnl rinnovato nel corso del 2022.

Per la stesura del documento si è fatto ricorso a fonti ufficiali della Federazione, quali i bilanci, lo statuto, il codice etico, integrati da informazioni desunte da circolari e comunicazioni interne, ma anche da approfondimenti ad hoc.

Fondamentali anche le banche dati, gli studi e le statistiche autonomamente prodotte dalla Flaei in risposta alle proprie esigenze istituzionali. Parte di questi materiali sono liberamente accessibili on-line, parte è conservato nelle sedi. Altre fonti sono state reperite all'esterno. È il caso dei bilanci e delle relazioni annuali degli organismi bilaterali di settore, per i quali ci si è appoggiati ai rispettivi siti internet o ai materiali raccolti dai segretari Flaei titolari delle specifiche deleghe. La natura delle fonti disponibili, come per tutti i bilanci di missione analoghi, implica un attento lavoro di approssimazione alla quantificazione dei fenomeni rilevati. Le scelte metodologiche che via via si sono imposte sono rese esplicite nel corpo dei singoli paragrafi.

La Segreteria generale della Flaei ha affidato la redazione del proprio Bilancio di missione alla Fondazione Giulio Pastore, che si è avvalsa dell'apporto scientifico dei professori Aldo Carera e
Nicola Martinelli e del supporto
di Gigi Sedran della **Flaei**, che ha
coordinato e favorito la raccolta
dei dati e delle informazioni. Un
particolare ringraziamento va
anche alle persone che, all'interno
della **Flaei**, hanno collaborato
alla raccolta e alla presentazione
delle informazioni relative ad
ambiti specifici (Arca, Fisde,
Coordinamento Donne, Attività
Internazionali, ecc)

Un ringraziamento anche a tutte le strutture regionali per la fornitura delle informazioni relative alla contrattazione regionale e agli incontri dei propri organismi.

Ideazione grafica e editing sono a cura di Francesca Benvenuto e Linda Battiston, dello studio di comunicazione B/Bold di San Vito al Tagliamento (PN). Per le immagini storiche, si ringrazia la disponibilità dell'Archivio storico di Enel.

# Le radici

Identità, missione e strategia p. 10
I fondamenti statutari p. 11
La storia della Contrattazione p. 12
Tutti i passi del 2022: i fatti salienti p. 18





# Identità, missione, strategia

La Flaei, Federazione lavoratori delle aziende elettriche italiane, è un'associazione sindacale aderente alla Cisl, di cui condivide i valori fondanti.

La missione della Flaei è tutelare gli interessi e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del settore elettrico. Si ispira a principi di democrazia, solidarietà, autonomia dai partiti e dalla politica e alla centralità della persona.

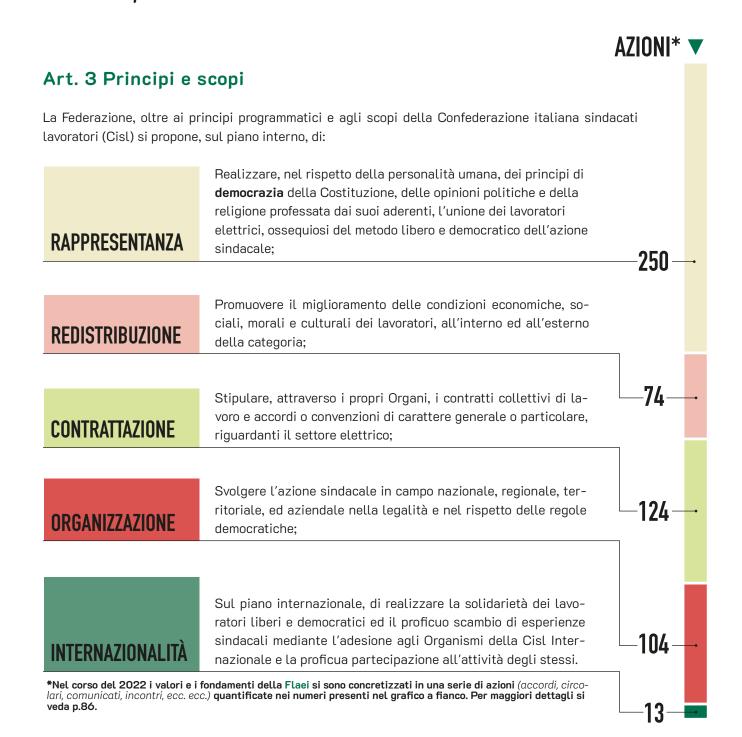
La contrattazione e la partecipazione responsabile sono gli strumenti per favorire lo sviluppo degli individui e della società e il miglioramento delle loro condizioni economiche, sociali, morali e culturali.





# I fondamenti statutari

L'articolo 3 dello statuto Flaei ne sancisce l'appartenenza, anche valoriale, alla Confederazione italiana sindacati lavoratori (Cisl) e ne delinea principi di fondo e scopi.





# La storia della contrattazione

Dal 1950 alla nazionalizzazione fino alla liberalizzazione di oggi.

La Flaei è nata per contrattare, con lo scopo di migliorare le condizioni non solo economiche, i salari, ma anche ciò che riguarda tutti gli aspetti della vita della lavoratrice e del lavoratore come persona, al di là di ogni ideologia politica, con una visione solidaristica.

Dallo Statuto Flaei art. 3:

b) promuovere il miglioramento delle condizioni economiche, sociali, morali e culturali dei lavoratori, all'interno ed all'esterno della categoria;

c) stipulare, attraverso i propri Organi, i contratti collettivi di lavoro e accordi o convenzioni di carattere generale o particolare interessanti la categoria;

Lo Statuto indica anche chi sono i soggetti della **Flaei** deputati alla contrattazione collettiva settoriale e aziendale: le Segreterie nazionali e regionali oltre, per le materie di specifica competenza, le Rappresentanze sindacali unitarie (RSU).

La Flaei è nata per contrattare

#### I contratti prima della nazionalizzazione del settore

Nel 1950, alla nascita della Flaei e dopo la rottura della Cgil, il settore elettrico, per ragioni tecniche, era fortemente frammentato. In Italia operavano circa 1200 aziende territoriali, gli impianti di produzione erano prevalentemente idrici e ogni Comune aveva il proprio "elettricista locale" che si occupava di gestire le poche linee di media/bassa tensione e talora le rare centraline elettriche dislocate lungo le derivazioni dei canali di irrigazione. Si applicavano prevalentemente contratti di lavoro individuali, spesso similari a quelli dell'impiegato comunale. Solo le grandi aziende strutturate, come la Sip Società idroelettrica piemontese, Edison e Aem di Milano, Sade di Venezia, Acea di Roma e poche altre, si erano dotate di un contratto di lavoro più organico che teneva conto dello specifico

lavoro elettrico.

Solamente nella seconda parte degli anni '50, le strutture sindacali riuscirono a definire un primo contratto generale, che pur disciplinando sinteticamente solo gli istituti più rilevanti, conferiva comunque un primo carattere di omogeneità ai trattamenti delle aziende che vi aderirono.

### I contratti durante la nazionalizzazione di Enel

La grande svolta, anche in campo normativo, si ebbe a partire dal 1963 con la nazionalizzazione del comparto elettrico per volere del primo governo di centro-sinistra (Dc-Pri-Psdi) nel quale sedeva come ministro anche Giulio Pastore, fondatore della Cisl.
Uno dei primi passi fu necessariamente quello di individuare un contratto di lavoro unico per tutti i lavoratori che sarebbero transitati dalle aziende private e municipali

(1200) al nuovo ente nazionale per l'energia elettrica, l'Enel, un ente pubblico economico dove i rapporti di lavoro avevano carattere privatistico. In quel momento l'Enel raccoglieva tutte le contraddizioni contrattuali dei dieci anni precedenti, connotati da scarso ruolo della contrattazione e da diversificazioni territoriali rilevantissime. Nelle prime fasi, infatti, non tutti i lavoratori accettarono di buon grado il nuovo contratto "parastatale" poiché in alcuni casi le condizioni dei precedenti contratti erano più favorevoli.

Così, nel 1963, per la forte iniziativa della **Flaei**, Enel poteva dotarsi di una struttura contrattuale autonoma tale da rispondere alla natura e identità dei mestieri elettrici, molto diversi da quelli metalmeccanici, chimici, energetici o alimentari presenti nell'Iri (Istituto per la ricostruzione industriale, che conteneva tutte le "industrie di stato", esclusa l'Eni).

Fu il contratto del 1968 che unificò

1950

Nasce la Flaei

1963

Nazionalizzazione del comparto elettrico



tutta la parte normativa dei contratti previgenti grazie al lavoro istruttorio di un gruppo piemontese di sindacalisti della Flaei. Due anni dopo, mentre la categoria era in piena trattativa per il rinnovo del contratto Enel, il 20 maggio 1970 fu approvata la legge 300, ovvero lo Statuto dei lavoratori. Le parti dovettero fare i conti con l'art. 13 della legge che sollevava la questione della riclassificazione inquadramentale dei profili professionali aziendali. La Flaei non condivise l'impostazione dell'azienda e nella mediazione ministeriale dell'ottobre di quell'anno, condotta dal Ministro Donat Cattin, si dissociò senza firmare il contratto sottoscritto soltanto da Cgil e Uil di categoria.

Questa scelta permise di caratterizzare l'azione contrattuale della Flaei con un aspetto delicato come quello dell'inquadramento (stipendio) dei lavoratori. Solo quando la Flaei raggiunse i propri obiettivi negoziali, decise di sottoscrivere il contratto di lavoro: la conseguenza fu che i passaggi di categoria contati nel 1976, sei anni dopo la conclusione del percorso stabilito dall'articolo 15, furono il 120% del numero complessivo dei dipendenti. In pratica, alcuni lavoratori ebbero anche due salti di inquadramento.

Nel 1978 la legge 833 istituì il Sistema sanitario nazionale fino ad allora organizzato per casse mutue. Il settore elettrico, caratterizzato dalla presenza della Cam, Cassa aziendale malattia dell'Enel, avvertì il rischio di un impoverimento delle coperture sanitarie e avviò una riflessione da cui nacque una delle più geniali intuizioni della Flaei: il salario sociale. Si trattava di un salario contrattato che anziché transitare per le buste paga si esprimeva su prestazioni sociali a carattere solidaristico, con grandi vantaggi sul piano fiscale e in grado di assicurare risposte analoghe a quelle godute in precedenza.

In questo modo ebbe origine l'idea del fondo sanitario integrativo autogestito che, dovendo scontare la contrarietà della Cgil, si concretizzò soltanto 20 anni dopo con la creazione del Fisde e in seguito alla conquista di importanti sussidi sanitari. Il Fisde fu il primo fondo sanitario integrativo contrattato costituitosi nel Paese. La stessa politica del salario sociale, fu abbracciata anche in ambito previdenziale: Flaei trascinò la corsa sindacale del Paese verso la creazione di Fopen e di Pegaso, i due fondi pensione integrativi che vennero negoziati rispettivamente con Enel e Federelettrica (aziende municipalizzate) a metà degli anni

Anche le attività culturali ricreative e assistenziali, in Enel affidati all'Arca, subirono una trasformazione: lo Statuto dei lavoratori, all'art. 11, stabilì che la gestione fosse affidata a organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori uscendo così dalla

'90.

1968

Contratto di unificazione della parte normativa dei contratti precedenti 1970

Approvata la legge 300, lo Statuto dei lavoratori

precedente gestione in mano alle aziende. Si tratta di un tradizionale campo di attività di tutela nel quale la **Flaei** ha sempre speso particolare impegno, anche innovativo e funzionale, per modernizzare ed economizzare le attività, la struttura e l'offerta dei servizi/prodotti.

# I contratti dopo la liberalizzazione

Agli inizi degli anni '90 germogliano i primi embrioni della liberalizzazione del sistema elettrico che si concretizzerà, alla fine del decennio, con il cosiddetto decreto Bersani. Questo prevedeva anche la privatizzazione del sistema e la quotazione in borsa dell'ex Ente elettrico, l'Enel, e di alcune aziende municipalizzate.

La **Flaei** condusse da sola una forte battaglia contro questo modello contestando la frammentazione dell'Enel in quanto avrebbe fatto perdere efficacia e capacità al sistema e al servizio. Grazie al co-ordinamento con dei gruppi parlamentari, riuscì ad affermare alcuni emendamenti significativi a favore di misure di garanzia per l'utenza più debole come l'istituzione dell'Acquirente unico, un'operatore statale del mercato elettrico che concorre a stabilire gli acquisti di energia elettrica e gas per il servizio di maggior tutela, a beneficio dei redditi più bassi.

Tra le azioni caratterizzanti della Flaei a seguito della privatizzazione di Enel, ci fu anche l'intesa sulla "clausola sociale" definita unitariamente presso l'allora Ministero dell'industria. Poiché considerata dominante, Enel non poteva detenere più del 50% dell'intera produzione nazionale, mentre ai lavoratori passati alle neo costituite società (le Gen.Co.) furono garantiti tutti i precedenti diritti e trattamenti goduti, anche quelli di carattere sociale.

Flaei si impegnò, inoltre, per la

costituzione di Adige, la società dei lavoratori dipendenti azionisti ENEL, che aveva l'obiettivo di raccogliere e rappresentare gli stessi dipendenti possessori di azioni Enel o di altra azienda elettrica anch'essa liberalizzata e quotata. Una scelta questa che rispondeva all'idea partecipativa della Flaei e che negli ultimi tempi ha visto la Cisl impegnarsi addirittura per una proposta di legge sulla partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

Il contratto di settore di tutti i lavoratori elettrici italiani del dopo liberalizzazione fu firmato nel luglio del 2001, dopo 31 mesi di trattative in Confindustria. Fu una trattativa epica, condotta praticamente dalla sola **Flaei**, dopo che, otto mesi prima, Filctem e Uiltec si erano dichiarati pronti a firmare. Si concluse con l'accettazione della posizione della **Flaei** che, al posto della soluzione del doppio regime voluta dalle aziende (trattamento diverso tra lavoratori in

1978

La Legge 833 istituisce il Sistema Sanitario Nazionale ANNI'90

Fase embrionale di liberalizzazione del Settore Elettrico



servizio e nuovi assunti), chiedeva la conferma dei trattamenti in vigore nei quattro contratti in vigore (Enel, Federelettrica per le municipalizzate, autoproduttori e aziende elettriche minori). Una soluzione che ancora oggi è considerata appannaggio proprio della forte determinazione posta in campo dalla **Flaei** in quella circostanza.

# La contrattazione con la transizione e lo scenario futuro

Nell'ultimo decennio, lo scenario è ulteriormente cambiato: lo sviluppo della tecnologia e delle fonti rinnovabili, insieme all'urgenza imposta dal cambiamento climatico, impongono scelte radicali di diversificazione del sistema e l'adozione di modelli produttivi e organizzativi inediti.

La liberalizzazione ha aperto il mercato a circa 750 aziende di vendita, mentre le fonti di energia rinnovabile hanno determinato la nascita di oltre un milione e mezzo di nuovi produttori con tendenza al loro raddoppio. Nel giro di vent'anni dal decreto di liberalizzazione, il settore si è polverizzato: i lavoratori elettrici si trovano dappertutto, ma manca loro il riconoscimento di essere tali anche nei contratti, mentre le aziende si sono molto diversificate e i lavori vengono esternalizzati verso altri settori.

D'altra parte, la contrattazione collettiva ha comunque permesso di vivere un processo di giusta transizione. Sono state trovate le formule contrattuali per tutelare il lavoro delle persone che rischiavano la chiusura degli impianti di generazione a carbone o a olio, mentre le azioni contrattuali messe in campo, come la commissione bilaterale sulla reimpiegabilità, hanno consentito di salvaguardare un lavoro a moltissimi lavoratori che altrimenti sarebbero stati licenziati.

Proprio in questa visione di giusta

transizione, Flaei propone l'idea di uno schema semplificato del contratto di settore che, grazie alla contrattazione fra le parti, diventa normativa: prende così il via il cosiddetto art.1 dell'attuale contratto collettivo. Questa iniziativa permette di evitare la concorrenza tra aziende sul costo del lavoro conseguente all'applicazione di diversi contratti collettivi a persone che fanno lo stesso mestiere e al tempo stesso consente al contratto stesso di essere attrattivo verso imprese di dimensioni medio-piccole.

Vanno aggiunte peraltro due peculiari caratteristiche della contrattazione nel Settore elettrico. La prima è che la cultura contrattuale della **Flaei** e della Cisl in genere non ha eguali: al tavolo servono competenze, conoscenze e fantasia creativa e, almeno nel settore elettrico, nelle trattative si sente alta una sola voce che orienta e costruisce intese. La seconda riguarda la specificità delle azioni

1999

Approvato il decreto Bersani per la liberalizzazione del settore elettrico 2001

Firmato il primo contratto dei lavoratori post liberalizzazione

di lotta del settore: queste non devono produrre alcun disagio alle utenze e, paradossalmente, si traducono in economie di costo per le imprese. Durante gli scioperi, infatti, nessun cliente può subire interruzioni della fornitura per scelta esplicita sottoscritta nell'accordo sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero (legge 146/90). Ora che lo scenario produttivo ha completamente modificato il funzionamento del sistema si imporrà anche una riconsiderazione di come applicare la legge in questione.

#### Lo sconto energia

Lo sconto sull'energia elettrica è stato uno dei primi istituti che hanno caratterizzato i trattamenti del lavoratore elettrico: spesso considerato dall'opinione pubblica come un privilegio, si trattava in verità di un benefit di mestiere comune ad altri settori merceologici.

Lo sconto energia deriverebbe dal sacco di carbone a cui gli impiegati delle aziende elettriche avevano diritto nei contratti di lavoro di inizio '900 e che in seguito fu trasformato in kWh, ovvero l'80% circa di sconto sul costo dell'energia elettrica, fino a un massimo di 7.500 kWh annui. Nel 1976 questo limite fu ridotto a 2.500 kWh e con il rinnovo contrattuale del 1996 fu soppresso per tutti i neoassunti.

Il 17 maggio 2011, Flaei, Filctem e Uiltec sottoscrissero un nuovo accordo con Enel per il superamento dello sconto energia: ai lavoratori che ne beneficiavano fu riconosciuto un importo economico annuale in funzione dell'età anagrafica da versare nella previdenza integrativa. L'accordo permise anche di stanziare un importo annuale, sempre alla previdenza integrativa, per tutti i dipendenti assunti dopo il 1996 che non avevano avuto titolo allo sconto energia. L'azione sindacale ha permesso di trasformare un benefit fisico in un servizio previdenziale.

In cascata e in forme analoghe, tutte le imprese del settore stipularono accordi per il superamento dello sconto energia, chi destinando importi alla previdenza complementare, chi portando a liquidazione il valore economico dello sconto stesso.



#### Tutti i passi del 2022: i fatti salienti dell'anno

3 gennaio | XIX Congresso della Flaei: l'anno 2022 inizia con l'entrata nel vivo dell'organizzazione del XIX Congresso della Flaei che si è tenuto a Paestum (SA) dal 20 al 22 aprile 2022

viene raggiunto un importante accordo sullo smart working strutturale. Con la fase pandemica in via di superamento, le Segreterie nazionali aprono in tutte le aziende dei tavoli per regolamentare lo smart working. Il primo accordo siglato riguarda appunto Csea, di seguito tutti gli altri. I principali tratti comuni agli accordi sono: la possibilità di operare con dotazioni aziendali presso il proprio domicilio o altro luogo; la definizione di orari liberi da videoriunioni in prossimità della pausa pranzo; la compensazione del lavoro straordinario con ore di permesso da fruire nelle giornate successive; la compresenza del team in sede per garantire i rapporti sociali fra i lavoratori.

24 febbraio | La Russia invade l'Ucraina: l'invasione russa dell'Ucraina, riporta la guerra nel continente europeo. Gli Usa e l'Ue impongono un embargo anche dei prodotti energetici provenienti dalla Russia. Il primo effetto è l'aumento delle materie prime energetiche che fanno esplodere il costo di gas ed elettricità con gravi conseguenze per tutta l'Europa che inizia a cercare altri canali di approvvigionamento. Un timido raffreddamento dei prezzi si avrà solo verso la fine dell'anno. La Flaei, su invito di Epsu, manifesta la propria solidarietà ai sindacati elettrici ucraini e aderisce alla sottoscrizione promossa da Cgil-Cisl-Uil a sostegno dei cittadini ucraini che scappavano dalla guerra per raggiungere anche il nostro Paese.

16 marzo | Enel: contratto formazione e lavoro: l'azienda avvia la procedura per concretizzare l'accordo del 21 dicembre 2021 che ristabilisce i diritti del perso-

nale assunto negli anni '90 con la formula del contratto formazione lavoro. Dopo decine di cause vinte dalla **Flaei** davanti a diversi giudici del lavoro, si ripristina un diritto dei lavoratori per troppo tempo dimenticato che porta Enel a un accordo per sanare le posizioni di tutti i lavoratori coinvolti ed aventi diritto.

24 marzo | Ccnl, al via il negoziato per il rinnovo: viene convocata telematicamente la delegazione trattante per l'avvio del negoziato per il rinnovo del Ccnl dei lavoratori elettrici. Per Flaei, Filctem e Uiltec "l'intesa dovrà essere sottoscritta prima dell'estate".

20-22 aprile | XIX Congresso Flaei: si svolge a Paestum (SA) il congresso della Flaei, rimandato al 2022 a causa della pandemia da coronavirus di cui si dà ampio riscontro nel Bilancio di missione 2022. Dopo oltre 200 assemblee precongressuali, 19 congressi regionali e alla presenza di 86 delegati, 150 invitati, 85 ospiti aziendali, sindacali e confederali e di 4 delegazioni straniere, la Flaei pone le basi per la sua azione sindacale del prossimo quadriennio. La mozione conclusiva pone i seguenti obiettivi:

- favorire la partecipazione come scelta culturale e morale;
- sviluppare un piano energetico coordinato perché la transizione elettrica sia per tutti;
- rilanciare la formazione dei quadri dirigenti.

Al termine, il Consiglio generale neoeletto conferma Amedeo Testa come Segretario generale e tutta la Segreteria uscente.

28-29 aprile | I Congresso CISL Reti: a Roma si tiene il I Congresso di Cisl Reti, la nuova federazione della Cisl che mette insieme Flaei e Fistel. Il percorso di convergenza organizzativa è così avviato.

29 aprile | Enel e lo Statuto della persona: le Segreterie nazionali sottoscrivono un accordo con Enel denominato Statuto della persona che, in molte sue parti, ricalca la visione di partecipazione della Cisl originaria. Il lavoratore torna al centro dell'azienda, con le sue necessità e i suoi bisogni di vita lavorativa e vita privata. Per arrivare allo Statuto, sono stati attivati tre gruppi di lavoro, cui hanno partecipato per la Flaei, i componenti della Segreteria nazionale e alcuni Segretari regionali esperti in materie specifiche. Lo Statuto si articola in tre parti:

- benessere, partecipazione e produttività;
- conoscenza e apprendimento continuo;
- cultura e comportamenti della sicurezza.

L'accordo ha avuto ampia eco mediatica per il contributo innovativo che porta nel campo delle relazioni industriali, tanto da essere recepito all'interno del rinnovo del Ccnl oltre a essere oggetto di diverse presentazioni, tra cui una all'Europarlamento di Bruxelles il 24 gennaio 2023, con la partecipazione di azienda e segretari nazionali.

18 maggio-20 giugno | Applicazione art. 1 Ccnl: in 3Sun (Gruppo Enel) e in Acs (Gruppo A2A) viene sottoscritto l'accordo perché ai lavoratori di quelle aziende venga applicata la nuova disciplina del contratto elettrico (c.d. Art. 1).

18 luglio | Rinnovo Ccnl, chiuso il negoziato con la firma dell'ipotesi di accordo: dopo mesi di trattative serrate e dopo la convocazione della delegazione trattante dell'8 luglio, viene siglata l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl del settore elettrico. Questo segna un passaggio fondamentale per il settore elettrico, in particolare perché intende mettere la persona al centro del sistema produttivo elettrico. Non a caso è

stato definito "il contratto per una giusta transizione" anche perché ha fatto propri i principi, condivisi anche dalle altre imprese del settore, dello Statuto della persona di Enel, innovando la parte normativa. La parte economica porta un aumento, a regime, di 243€ al parametro medio, fra aumento dei minimi e produttività. La parola passerà ai lavoratori per l'approvazione definitiva dell'ipotesi di accordo.

30 settembre | Rinnovo Ccnl: le segreterie nazionali sciolgono la riserva: le assemblee dei lavoratori, tenutasi in tutta Italia e in tutte le imprese del settore, hanno approvato a larghissima maggioranza il rinnovo del contratto di lavoro.

20-27 ottobre | Elezioni Assemblea Fopen-Pegaso: alle elezioni dei fondi previdenziali Fopen e Pegaso, la Flaei ottiene dei risultati lusinghieri. In Pegaso (fondo pensioni delle aziende multiutility), la lista Flaei-Femca conquista il 30,45% dei consensi, ottenendo 7 seggi in assemblea di cui 3 Flaei. In Fopen (fondo pensioni di Enel Italia, Terna e aziende consociate a Elettricità Futura), il 48% dei votanti ha scelto la lista Flaei, che conquista 17 seggi, 2 in più rispetto alla tornata elettorale precedente.

13 dicembre | PeRLa 1, Corso lungo dirigenti sindacali Flaei: prende avvio il corso lungo Persona, Rappresentanza, Lavoro (PeRLa) della Flaei nazionale. Il corso, di durata biennale, è rivolto ai giovani quadri dirigenti che dovranno rappresentare la prospettiva su cui la Federazione potrà fare pieno affidamento nei vari ruoli che si renderanno disponibili in futuro. Al corso sono stati inviati circa 40 giovani attivisti sindacali delle varie regioni.

# I portatori di interesse

Le persone p. 23

Le aziende p. 41

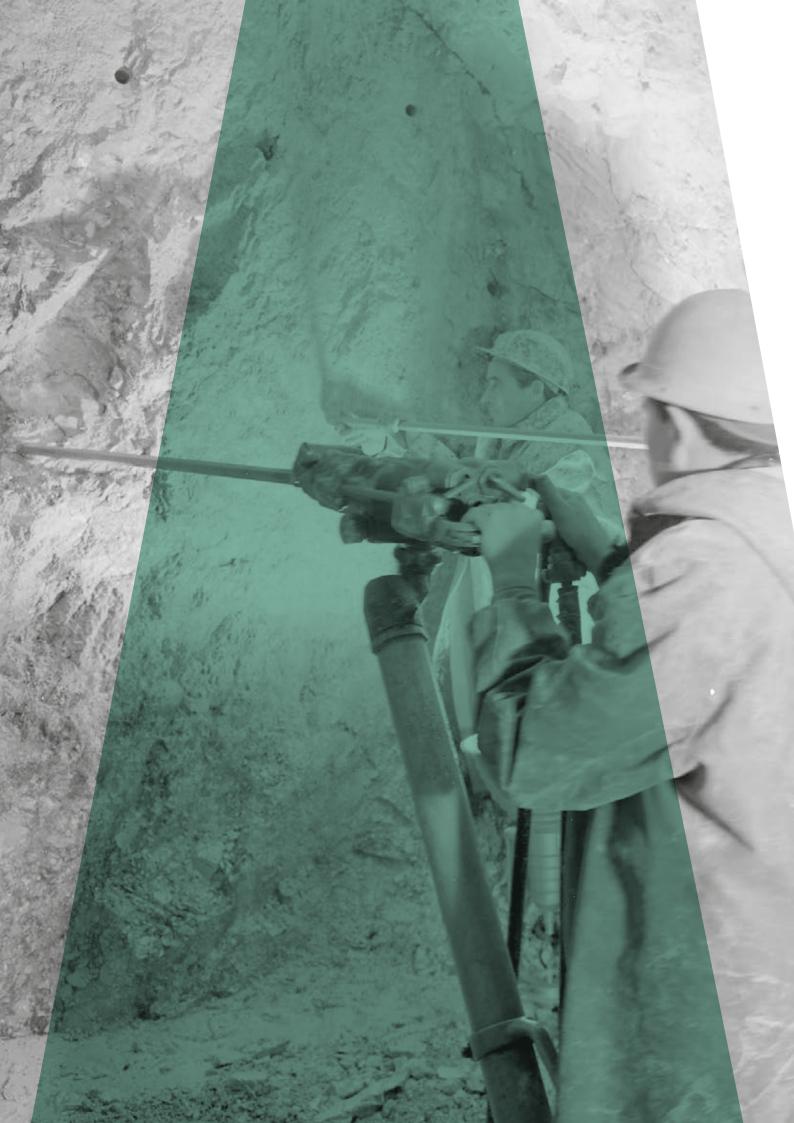
Il mondo Cisl p. 61

Le istituzioni p. 65



Nel perseguimento della sua missione, la Flaei intrattiene rapporti con numerosi soggetti, pubblici e privati. Essi sono il cuore dell'attività del sindacato.

Queste relazioni sono molto diverse tra loro, per natura e scopo, e costituiscono una rete articolata indispensabile al buon funzionamento dell'organizzazione e alla miglior tutela degli associati.





# Le persone

La Flaei è fatta di persone: iscritti, sindacalisti e personale a cui il sindacato deve impegno, correttezza e trasparenza.

Gli iscritti, associandosi liberamente, ripongono la propria fiducia nel sindacato e gli garantiscono energia e risorse per raggiungere gli obiettivi statutari.

I sindacalisti quotidianamente rappresentano la **Flaei** nei luoghi di lavoro e nelle sedi dell'organizzazione restando a contatto con le lavoratrici e i lavoratori, ascoltandoli e tutelandoli. Il personale permette il buon funzionamento dell'organizzazione con impegno e dedizione.



### Gli iscritti

Le lavoratrici e i lavoratori associati alla Flaei sono la base del sindacato. La maggior parte delle attività risponde al fine ultimo di garantire loro le migliori condizioni di lavoro, ascolto, informazione e sostegno.

L'andamento delle iscrizioni, dopo anni segnati da una progressiva contrazione, registra nel 2022 un'inversione di tendenza. Oltre a una valutazione sulla capacità di rappresentanza dell'associazione, è necessario considerare il dato anche sulla base dell'evoluzione del tasso di sindacalizzazione complessivo e delle dinamiche occupazionali del settore, condizionate dall'evoluzione tecnologica e dai cambiamenti organizzativi.

Il dato 2022, in particolare, ha trovato beneficio dal ripristino della rappresentanza di prossimità, dopo gli anni più duri della pandemia. Non si esclude che la crescita degli iscritti sia dovuta anche ad un "effetto congresso" oltre che al miglioramento della strategia comunicativa della Federazione.

#### PER GLI ISCRITTI TUTELA: 58 accordi nazionali di cui

COSA HA FATTO LA FLAEI

12 redistributivi

PARTECIPAZIONE: sostegno alla proposta di legge per estendere la partecipazione dei lavoratori alla governance delle imprese

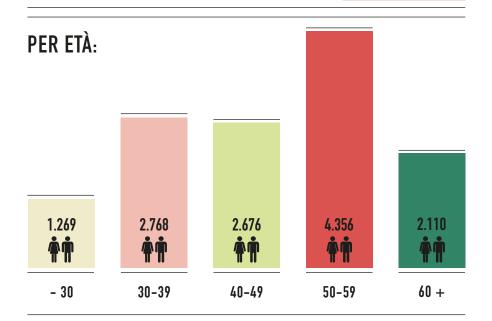
ASCOLTO: 203 assemblee congressuali e assemblee in tutte le aziende e in tutti i posti di lavoro per l'approvazione del rinnovo del contratto.

#### PER GENERE:



Le donne nel 2022 rappresentano il 13,78% degli iscritti, in leggera crescita rispetto al 2021 e in linea con il settore in cui la presenza femminile è pari a circa il 20%.

Ai primi 4 gruppi aziendali sono riconducibili il 79.12% delle iscrizioni Flaei. Si evidenzia il peso di Enel, che da sola rappresenta quasi il 59% degli iscritti Flaei.



#### PER REGIONE:

**Lazio 2.643** 

**†** 21,83%

Lombardia 1.743

**†** 15,72%

Sicilia 1.140

**†** 10,44%

Veneto 982

**†** 11,20%

Puglia 860

**†** 10,70%

Toscana 749 ★ 12.28% 13.179 ISCRITTI TOTALI

+491
RISPETTO AL 2021

Emilia-Romagna 739

**†** 11,37%

Campania 714

**†** 10.92%

Piemonte 644

**†** 9.63%

Calabria 490

**†** 4,49%

Marche 368

**†** 9,51%

Sardegna 354

**†** 11.86%

Abruzzo 295 • 6,44%

Umbria 271 • 16.24%

Liguria 212 + 15,09%

Basilicata 203 • 7,88%

**Alto Adige 199** † 19,10%

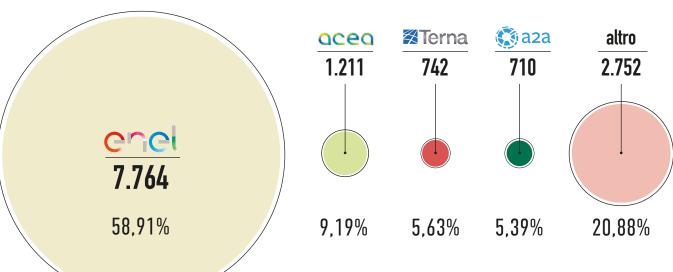
F. V. G. 188 + 8,51%

Trentino 174 † 13,22%

**Valle D'Aosta 112 †** 30,36%

Molise 99 ₱ 7,07%

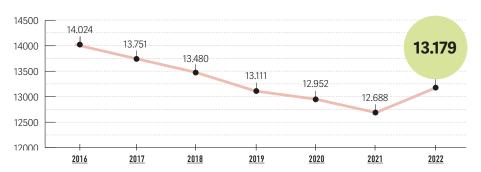
#### PER GRUPPO AZIENDALE:



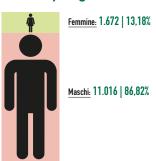


# Approfondimento in numeri

#### Iscritti 2016 - 2022



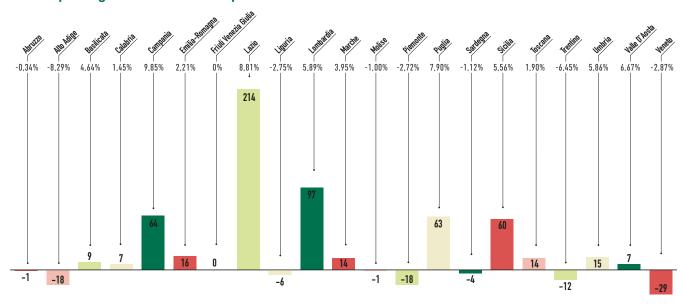
#### Iscritti per genere



#### Iscritti per regione: per genere e totale

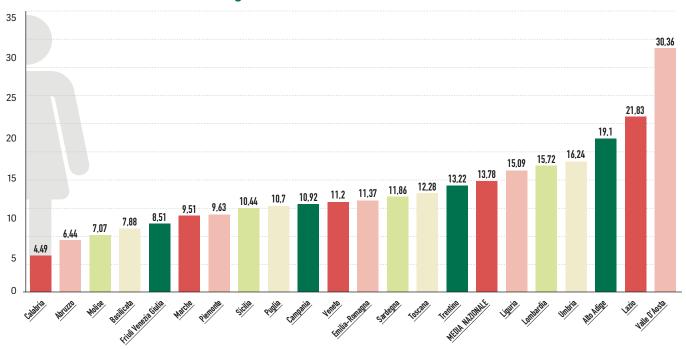
Regione	М	F	Tot.
Abruzzo	276	19	295
Alto Adige	161	38	199
Basilicata	187	16	203
Calabria	468	22	490
Campania	636	78	714
Emilia-Romagna	655	84	739
Friuli Venezia Giulia	172	16	188
Lazio	2.066	577	2.643
Liguria	180	32	212
Lombardia	1.469	274	1.743
Marche	333	35	368
Molise	92	7	99
Piemonte	582	62	644
Puglia	768	92	860
Sardegna	312	42	354
Sicilia	1.021	119	1.140
Toscana	657	92	749
Trentino	151	23	174
Umbria	227	44	271
Valle D'Aosta	78	34	112
Veneto	872	110	982

#### Iscritti per regione: variazione rispetto al 2021

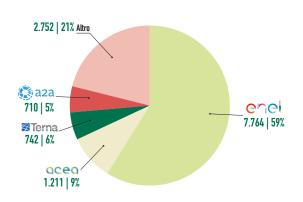




#### Percentuale iscritte sul totale regionale



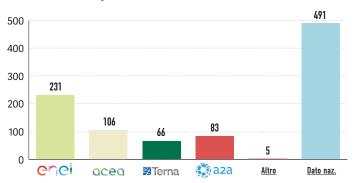
#### Iscritti per gruppo d'impresa



#### Composizione iscritti per gruppo d'impresa



#### Variazione rispetto al 2021 valore assoluto



#### Variazione percentuale rispetto al 2021

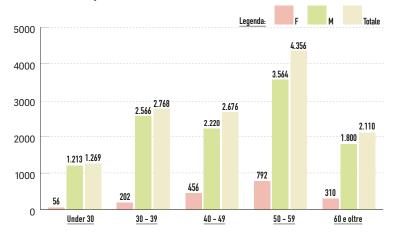


	Iscritte 2022	Iscritti 2022	
ENEL	913	6.851	
ACEA	222	989	
TERNA	46	696	
A2A	127	583	
Altro	508	2.244	
Totale	1.816	11. 363	

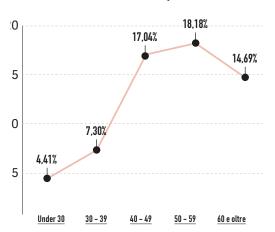


# Approfondimento in numeri

#### Iscritti per età valori assoluti



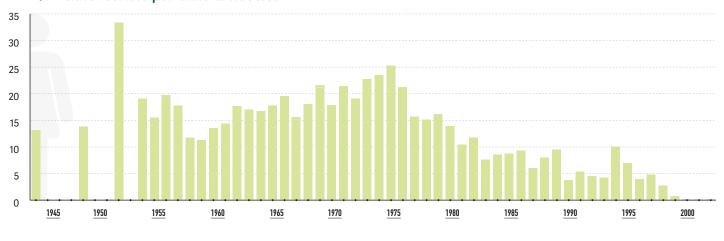
#### Percentuale iscritte per età

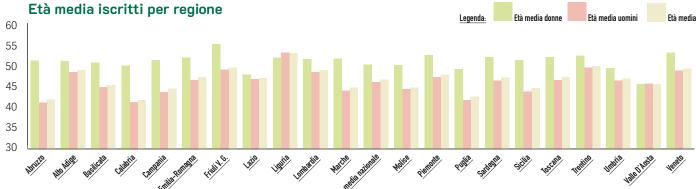


#### Iscritti per anno di nascita



#### % Donne iscritte per anno di nascita



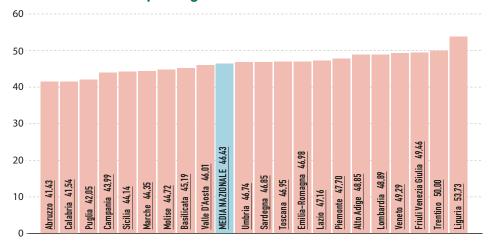




#### Età media per regione



#### Età media uomini per regione



#### Età media donne per regione



Anno Nascita	F	М	Tot.
1945		1	1
1950		2	2
1953	1	2	3
1954		8	8
1955	4	17	21
1956	9	49	58
1957	16	65	81
1958	22	102	124
1959	22	165	187
1960	35	276	311
1961	57	364	421
1962	62	368	430
	82	381	463
1963			
1964	94	459	553
1965	100	496	596
1966	102	471	573
1967	109	447	556
1968	73	396	469
1969	77	349	426
1970	70	254	324
1971	57	262	319
1972	62	227	289
1973	48	203	251
1974	65	221	286
1975	60	195	255
1976	49	145	194
1977	48	178	226
1978	40	215	255
1979	39	219	258
1980	42	217	259
1981	39	241	280
1982	30	258	288
1983	44	331	375
1984	25	304	329
1985	27	288	315
1986	26	272	298
1987	29	284	313
1988	15	236	251
1989	20	229	249
1990	26	247	273
1991	8	206	214
1992	14	245	259
1993	12	255	267
1994	11	250	261
1995	17	152	169
1996	10	133	143
1997	7	168	175
1998	6	118	124
1999	4	144	148
2000	1	128	129
2001		84	84
2002		22	22
2003		9	9
2004	1014	5	5
Tot.	1.816	11.363	13.179



# I responsabili sindacali e i delegati

#### COSA HA FATTO LA FLAEI PER I SINDACALISTI

FORMAZIONE: avvio corso lungo

per nuovi dirigenti PeR.La. che coinvolge 40 partecipanti COORDINAMENTO: 6 esecutivi

nazionali; 3 consigli generali; 97 esecutivi regionali; 89 direttivi regionali

**SOSTEGNO:** il 60,4% dei ricavi **Flaei** 2022 è stato destinato al sostegno delle attività regionali

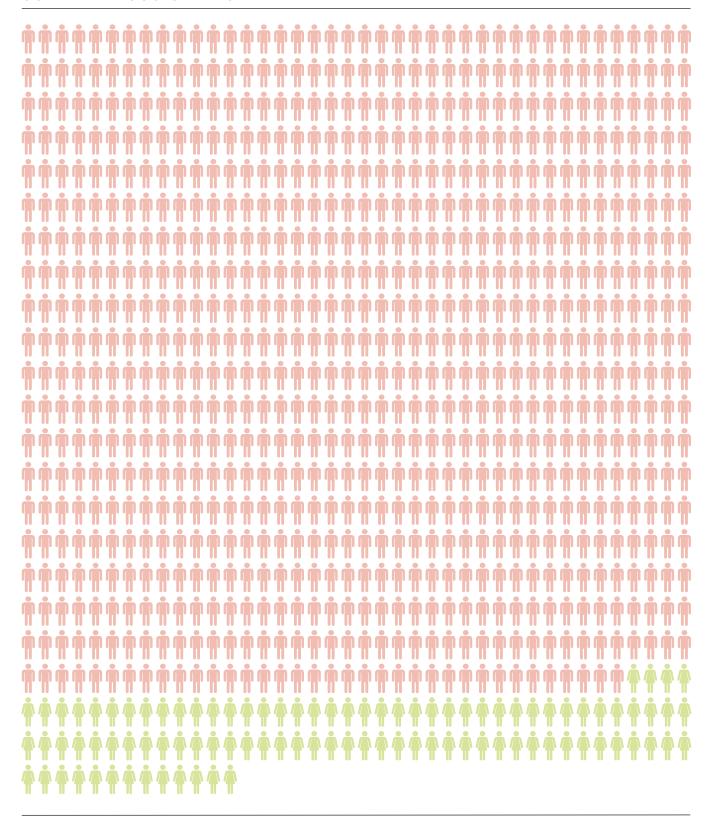
Quotidianamente nelle aziende elettriche italiane, nelle sedi Flaei e nelle strutture sindacali regionali e nazionali, oltre un migliaio di persone contribuiscono alla vita della Federazione e garantiscono agli iscritti ascolto, tutela e servizi.

Le persone impegnate a tempo pieno (TP) nel sindacato sono i componenti delle Segreterie nazionale e regionali, collaboratori politici, funzionari e distaccati presso le strutture Confederali. A queste si affiancano persone che, pur ricoprendo incarichi di responsabilità, sono collaboratori a tempo definito (TD). I titolari di permessi sindacali (PS), invece, sono gli attivisti nei posti di lavoro, eletti nei vari direttivi, che hanno un monte ore variabile in termini di giornate/anno.

A ognuna di queste persone, Flaei si impegna a dare formazione continua, coordinamento e sostegno, così da consentire loro di svolgere al meglio i propri compiti in azienda, nei territori e negli enti e organismi.



### **CON PERMESSO SINDACALE:**



893 SINDACALISTI CON PERMESSO SINDACALE

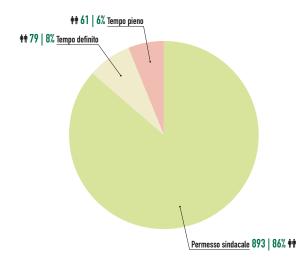
**95** ★ **95**%

47,6 ETÀ MEDIA 11%

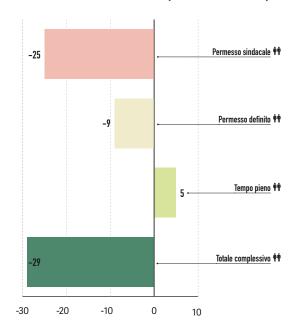


# Approfondimento in numeri

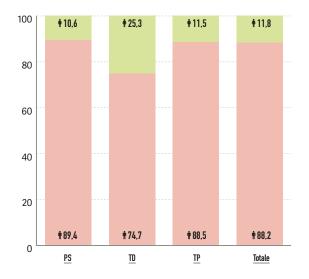
#### Ripartizione per tipologia



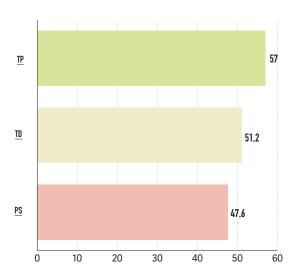
#### Sindacalisti: variazione rispetto all'anno precedente



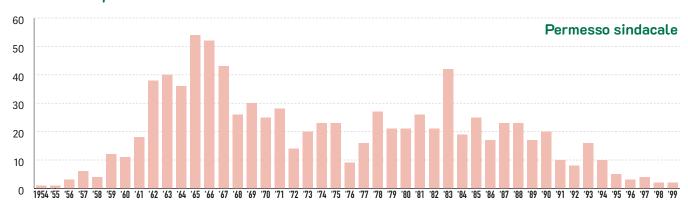
#### Sindacalisti per genere



#### Età media per tipologia

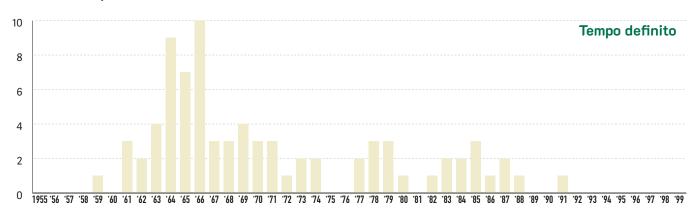


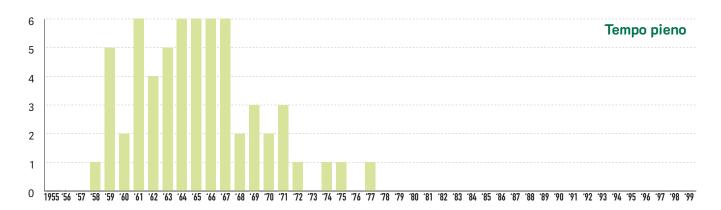
#### Sindacalisti per anno di nascita





#### Sindacalisti per anno di nascita





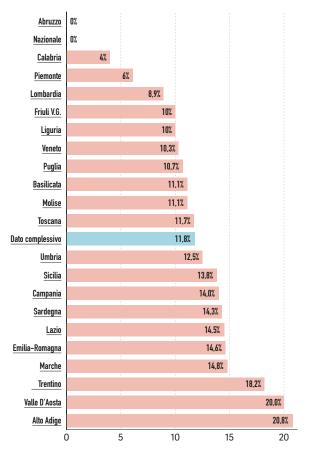
#### Sindacalisti per tipologia e regione



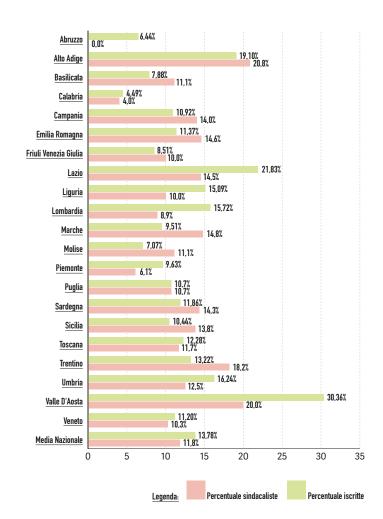


# Approfondimento in numeri

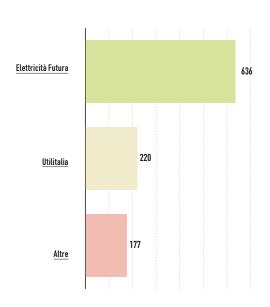
#### Percentuale sindacaliste

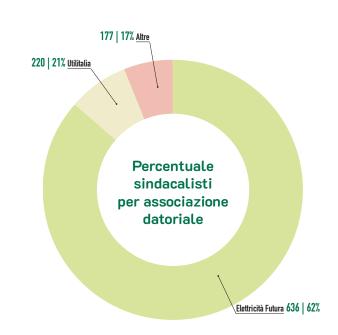


#### Percentuale iscritte e sindacaliste sul totale



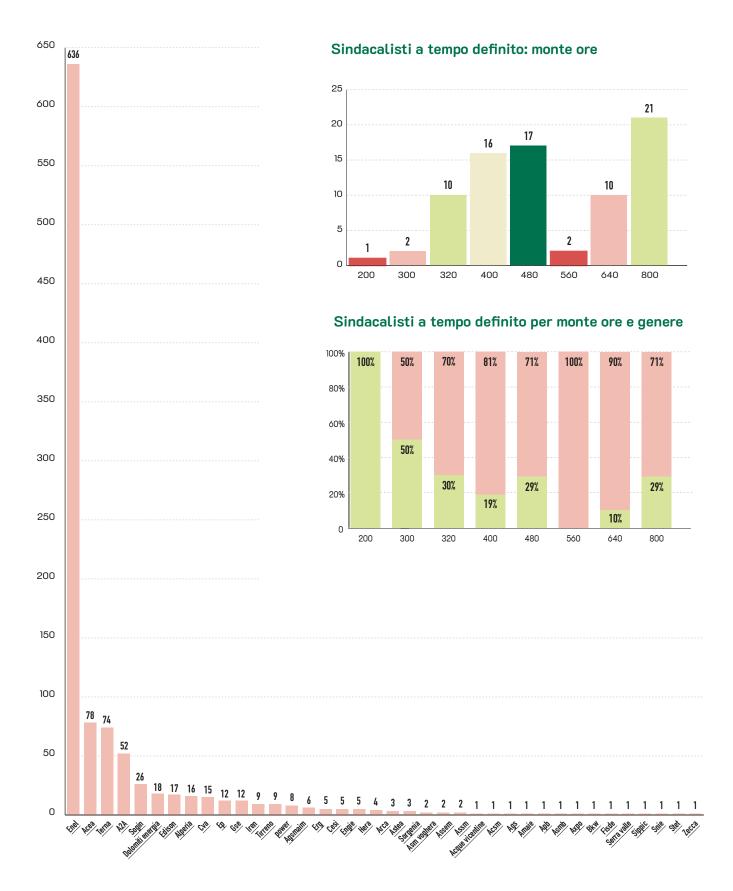
#### Sindacalisti per associazione datoriale







#### Sindacalisti per gruppo aziendale

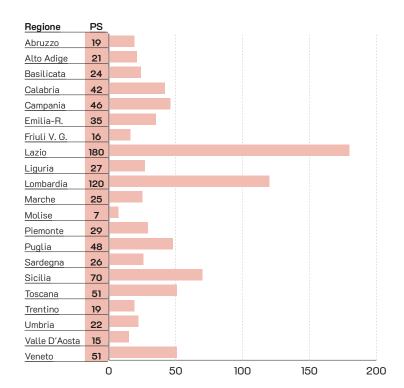




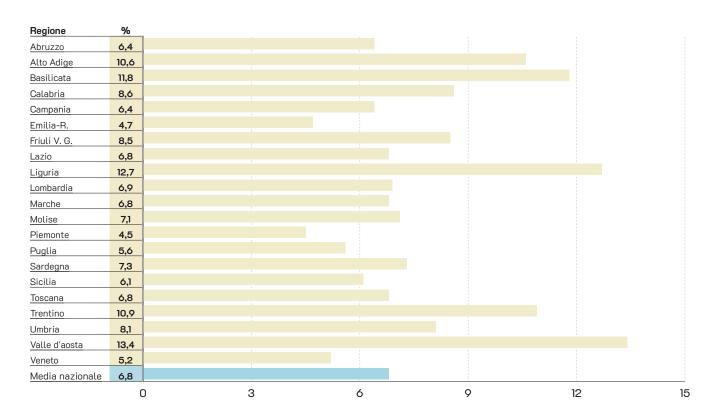
#### Tempo definito per regione



#### Permessi sindacali per regione



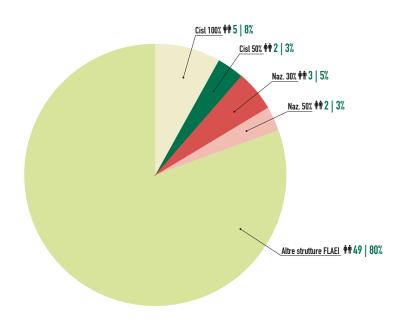
#### Rapporto permessi sindacali / iscritti



#### Sindacalisti a tempo pieno per regione

Regione	TP										
Abruzzo	1										
Alto Adige	1										
Basilicata	2										
Calabria	2										
Campania	2										
Emilia R.	3										
Friuli V.G.	3										
Lazio	10										
Liguria	2										
Lombardia	6										
Marche	2										
Molise	1										
Nazionale	6										
Piemonte	2										
Puglia	3										
Sardegna	2										
Sicilia	5										
Toscana	3										
Trentino	1										
Umbria	1										
Valle D'Aosta	0										
Veneto	3										
	(	0	2	4	(	5	5	5 8	5 8	5 8	5 8

#### Sindacalisti a tempo pieno: dettaglio



#### L'attività di formazione, studio e ricerca

L'attività formativa del 2022 si è concentrata sulla progettazione e messa in campo del Corso per nuovi sindacalisti PERsona LAvoro, PerR. La. Si tratta di un'attività biennale che ha lo scopo di individuare e formare i futuri dirigenti sindacali della Flaei. Il Corso, di durata biennale, è stato avviato a dicembre.

In collaborazione con il Coordinamento Donne, sono stati messi in campo due seminari:

- "Linee guida comportamentali nel rientro in Ufficio post emergenziale

   Prevenzione, Rischi Psicosociali e Misure Cautelative" | Roma, 14 giugno 2022.
- "Pensare il Sindacato al femminile" | Roma, 4-5 ottobre 2022.



## Il personale di Via Salaria

#### COSA HA FATTO LA FLAEI PER IL PERSONALE

- Iscrizione dei dipendenti a Fopen
- Copertura assicurativa per infortunio
- Flessibilità di orario
- Formazione Legge 81 su salute e sicurezza
- Formazione su nuovi software e dotazione d'ufficio

Nella sede Flaei di via Salaria a Roma si incrociano i Segretari nazionali, dirigenti degli uffici di segreteria e personale dipendente che ogni giorno permette il buon funzionamento del sindacato.

Oltre ai segretari e ai componenti l'ufficio di segreteria sono impiegate 11 persone: 7 collaboratori e 4 operatori tecnici con contratto di lavoro dipendente, 1 a tempo pieno, 3 part-time con monte ore variabile. A questi si affiancano incarichi professionali (docenti universitari, avvocati, commercialista).

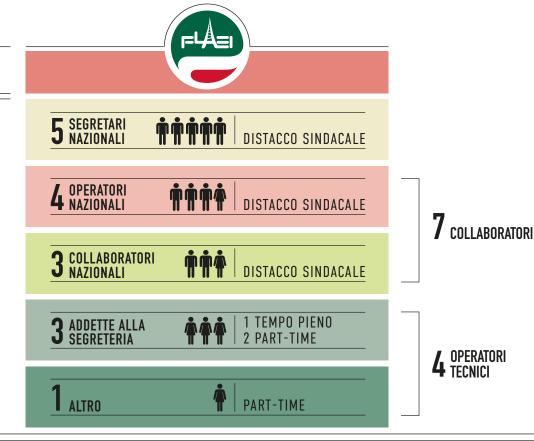
Nel rapporto con queste persone,

Flaei si impegna per favorire la

conciliazione vita-lavoro e garantire occasioni di crescita professionale e personale.

I dipendenti **Flaei** sono iscritti al fondo previdenziale complementare Fopen. Per approfondimenti si rinvia al paragrafo dedicato alla Bilateralità.

#### IL PERSONALE DI VIA SALARIA



#### Il Coordinamento Donne Flaei

#### Coordinatrice Nazionale Donne: Veronica Caforio

Anche nel corso del 2022 il Coordinamento ha concentrato la propria attività nel campo della formazione, finalmente ripresa in presenza. Le principali iniziative messe in campo sono due e hanno visto il coinvolgimento e la partecipazione attiva sia delle coordinatrici regionali **Flaei**-Cisl che di molti Segretari Generali **Flaei**-Cisl regionali.

L'evento di ottobre 2022, in particolare, ha permesso di stringere ancora di più i rapporti di amicizia e collaborazione tra le sindacaliste **Flaei**, anche perché si è svolto in due giornate. È stata anche un'occasione di crescita perché ha permesso di presentare al coordinamento le nuove componenti regionali designate nel corso dei rispettivi Congressi regionali di federazione.

#### La formazione

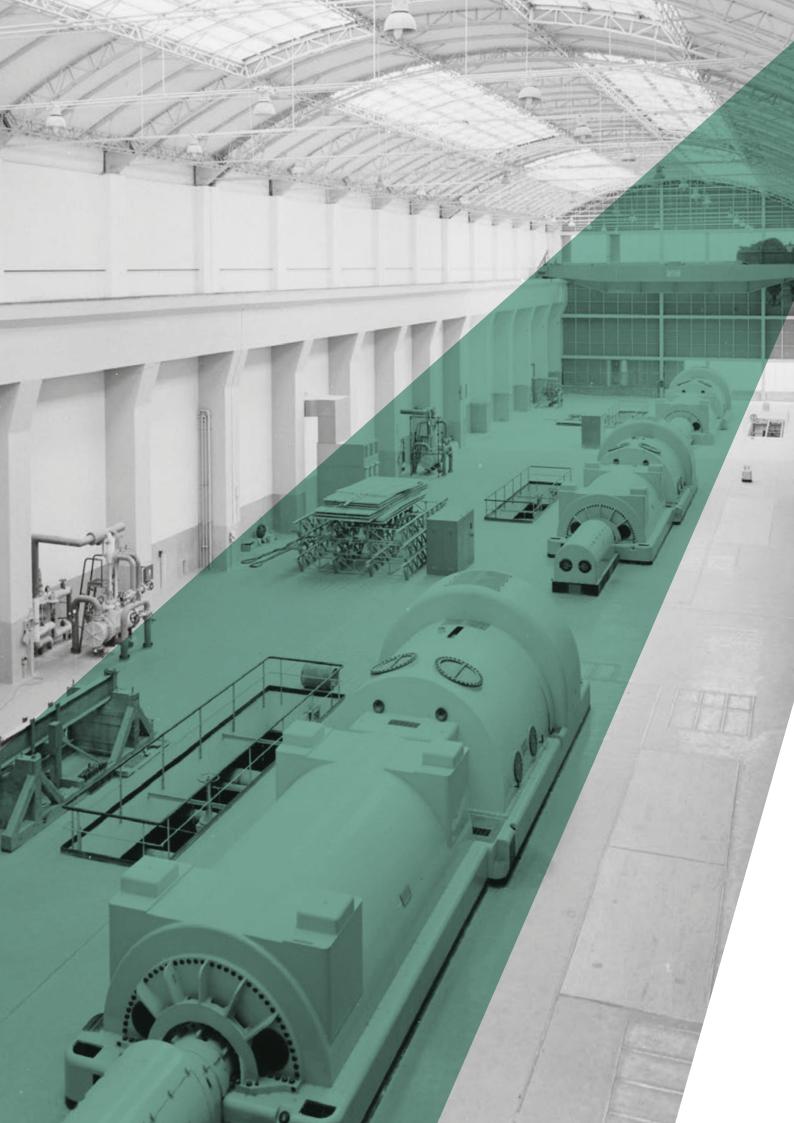
14 giugno 2022 | "Rientrare in sicurezza: linee guida comportamentali nel rientro in ufficio post emergenziale": formazione tenuta da prof.ssa Flavia Margaritelli, esperta in psicologia del lavoro e Presidente dell'Osservatorio salute e sicurezza. Incontro svolto presso la sala Macario c/o FNP Nazionale Via Po Roma.

Partecipanti: 50 donne, 20 uomini

4-5 ottobre 2022 | Pensare il sindacato al femminile: formazione tenuta da prof. Carlo Gelosi e prof. ssa Simona Totaforti presso l'Hotel Il Cantico, Roma.

Partecipanti: 30 donne, 20 uomini.









## Le Aziende

Aziende e controparti datoriali sono il naturale interlocutore con cui la Flaei interagisce al fine di sviluppare una relazione costruttiva.

Pur rappresentando interessi distinti e spesso opposti, **Flaei** ha sempre agito con la convinzione che sia possibile costruire una relazione utile e proficua per tutti i soggetti anche stando seduti ai lati opposti del tavolo contrattuale. È qui che si attua in modo concreto e pratico lo slogan che caratterizza il modus operandi della **Flaei**: "Contrattare, contrattare sempre, contrattare tutto".

La Segreteria generale si rapporta direttamente con la rappresentanza datoriale di Elettricità Futura e Utilitalia e con circa 20 grandi imprese del settore. Altre relazioni industriali sono sviluppate dalle Segreterie regionali per aziende con dimensione regionale o locale.

Oltre a negoziare le migliori condizioni di lavoro e retributive per i lavoratori del settore, gli organismi bilaterali, promuovono lo sviluppo di relazioni industriali costruttive.



### Il contratto nazionale

Il 30 settembre 2022, **Flaei**, Filctem e Uiltec, dopo aver svolto assemblee in tutti i posti di lavoro, rispondono alle parti datoriali con l'esito positivo del voto fra i lavoratori. Le controparti sono: Elettricità Futura, Energia Libera, Utilitalia, Enel, GSE, Sogin, Terna.

La trattativa si era aperta formalmente il 24 marzo dopo che il 23 dicembre 2021 l'assemblea nazionale dei delegati sindacali aveva approvato la piattaforma rivendicativa.

Per tutte le parti era necessario arrivare a una rapida chiusura del rinnovo e dare risposte immediate alle lavoratrici e lavoratori, dopo che diversi di loro avevano rassegnato le dimissioni per trovare nuovi sbocchi lavorativi.

Il 18 luglio, dopo aver sfiorato anche lo stato di agitazione, si è giunti alla firma del nuovo contratto collettivo di lavoro del settore elettrico, che ha ottenuto significativi avanzamenti normativi che caratterizzano il contratto elettrico come uno strumento concreto per la "giusta transizione".

#### Gli avanzamenti del Contratto nazionale:

#### SALARIO:

- 225€ aumento su minimi nel triennio, 4 tranche
- 15€ mensili per 14 mensilità su produttività 2023 e 2024
- 3€ mensili su previdenza integrativa per 14 mensilità
- 2€ aumento di indennità reperibilità per giornata (14€ a settimana)

#### GIUSTA TRANSIZIONE:

- adottato nel contratto il Protocollo per la valorizzazione della persona
- formazione: obiettivo 40 ore/ anno per persona nel 2024
- più compiti dell'Organismo bilaterale: formazione per la salvaguardia occupazionale, con inserimento nuove competenze per la transizione energetica

#### SICUREZZA:

- nuovo paradigma: la sicurezza parte dalla riduzione dei carichi di lavoro
- aumento dei riposi fisiologici per interventi notturni multipli in reperibilità
- più giornate di permesso se si supera 1 settimana su 4 in reperibilità
- migliore banca ore: riduzione soglie di straordinario e termini precisi per il riposo

#### GIOVANI:

- aumento retribuzione per apprendisti: +6% 1° anno, +5% 2° anno, +6% 3° anno
- aumento comporto malattia apprendisti: da 180 a 270 giorni
- aumento ferie: +1 giorno a partire dal 6° anno di anzianità e non dall'8°

#### PARTECIPAZIONE:

 nuove linee guida per la partecipazione lavoratori alle scelte aziendali

#### **CLASSIFICAZIONE:**

- superata categoria C2 come livello minimo: si parte da C1
- nuove linee guida e tempi per commissione su classificazioni: entro 1 anno individuazione di tutti i profili professionali implementati dalla digitalizzazione e poi nuovo sistema classificatorio

#### PARI OPPORTUNITÀ:

 nuovo miglioramento della normativa su parità di genere e misure di protezione per donne vittime di violenza



#### La contrattazione di secondo livello

#### Lo Statuto della persona di Enel

Il 29 marzo, Enel e le organizzazioni sindacali **Flaei**, Filctem e Uiltec hanno sottoscritto con Enel un protocollo denominato **"Statuto della Persona. Protocollo per la valorizzazione della persona nell'impresa"**.

All'interno dell'accordo, si possono ritrovare tante proposte che erano promosse da Cisl fin dai tempi della sua fondazione a partire dal principio di base su cui si muove lo Statuto stesso secondo cui "la persona che lavora è al centro del sistema produttivo". Non a caso, uno dei paragrafi della premessa è dedicato a "Il lavoro: l'opera educativa del fare" e lungo l'intero documento l'interesse è rivolto a tutto l'ecosistema "lavoro" presente in azienda, tanto che il personale delle ditte d'appalto è considerato alla stregua dei dipendenti diretti.

Composto da un'ampia premessa che traccia spunti innovativi per le relazioni industriali, lo Statuto della Persona si compone di tre capitoli:

- 1. Benessere, partecipazione e produttività
- 2. Conoscenza e apprendimento continuo
- 3. Cultura e comportamento della sicurezza



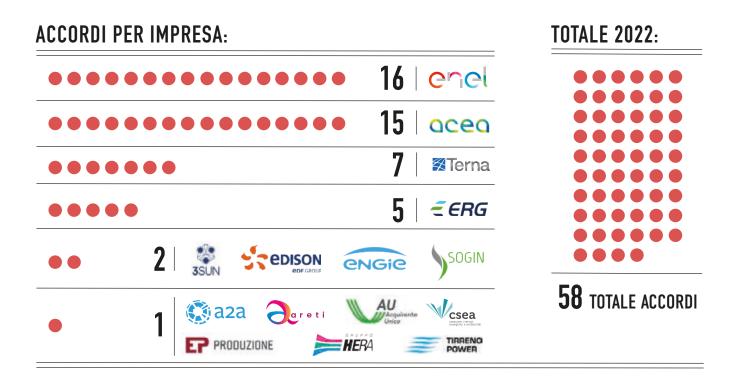
La forza dei contenuti dello Statuto della persona è stata talmente dirompente che a luglio è stato acquisito all'interno dei principi del contratto collettivo di lavoro. Visto il vasto interesse suscitato è stato, inoltre, presentato pubblicamente in diverse sedi fra cui anche l'Europarlamento di Bruxelles a gennaio 2023. Sempre nel corso del '23, lo Statuto della persona è stato recepito in tutti i Paesi in cui Enel è presente.



STATUTO DELLA PERSONA

https://corporate.enel.it/content/dam/enel-it/carriere/documenti/it\_statuto-persona.pdf

Gli accordi riportati sono quelli a valenza nazionale o sovraregionale siglati direttamente dalla Segreteria nazionale o su delega della stessa. Come lo scorso anno, in coda agli accordi nazionali, è presente una sintesi degli accordi regionali caricati sul sito della Cisl dedicato alla contrattazione di secondo livello Ocsel.



#### **ACCORDI PER OGGETTO:**

20	•••••	• • • • • • • Redistribuzione
10	•••••	Tutele
8	•••••	Organizzazione lavoro
7	•••••	Welfare
6	••••	Professionalità
2	• •	Ristrutturazione / Nuova era contrattuale
1	•	Salute e sicurezza / Contrattazione / Partecipazione



#### La contrattazione di secondo livello

DATA	AZIENDA	TEMA	DENOMINAZIONE
01/02/22	enel	Redistribuzione	Enel accordo armonizzazione trattamenti economici cantieristi area generazione
04/02/22	acea	Welfare	Acea accordo nuova assistenza sanitaria integrativa
04/02/22	acea	Welfare	Acea accordo assistenza sanitaria integrativa
01/03/22	a2a	Nuova area contrattuale	A2A accordo applicazione art.1 Area specifica
02/03/22	enel	Tutele	Enel accordo ispezione droni - art.4 Statuto dei lavoratori
07/03/22	acea	Tutele	Acea acquaser accordo pianificazione ferie
10/03/22	acea	Tutele	Acea ambiente accordo gestione ferie
10/03/22	acea	Tutele	Acea ambiente accordo pianificazione ferie
11/03/22	<b>a</b> reti	Professionalità	Areti accordo formazione e inquadramenti lavoratori h24
21/03/22	AU Acquirentes Unico	Organizzazione Lavoro	Acquirente unico accordo smart working strutturale
21/03/22	enel	Tutele	Enel accordo new way of working
21/03/22	enel	Organizzazione Lavoro	Enel accordo smart working strutturale
05/04/22	engie	Redistribuzione	Engie accordo consuntivazione premio di risultato 2020 cassa 2021
07/04/22	€ ERG	Organizzazione Lavoro	Erg spa accordo smart working strutturale
29/04/22	€ ERG	Welfare	Enel hydro Appennino centrale accordo adesione al Fopen



DATA	AZIENDA	TEMA	DENOMINAZIONE
29/04/22	€ERG	Tutele	Enel hydro Appennino centrale accordo armonizzazione contratto elettrici
09/05/22	<b>≋</b> Terna	Redistribuzione	Terna verbale accordo produttività 2021-2022
09/05/22	<b>≋</b> Terna	Welfare	Terna verbale accordo attuativo welfare
09/05/22	<b>≋</b> Terna	Redistribuzione	Terna verbale accordo consuntivo anno 2021 — quota ccnl
09/05/22	<b>₹Terna</b>	Professionalità	Terna verbale accordo nuovo percorso professionale personale operaio
09/05/22	<b>≇</b> Terna	Professionalità	Terna verbale accordo posizione coordinatore stazioni
11/05/22	enel	Redistribuzione	Enel accordo premio aggiuntivo lavoratori spazi Enel
17/05/22	enel	Professionalità	Enel accordo task force e percorsi professionali
19/05/22	TIRRENO	Organizzazione Lavoro	Tirreno power accordo smart working sperimentale
24/05/22	acea	Tutele	Acea accordo armonizzazione contrattuale per fusione incorporazione Bio-ecologia srl
24/05/22	€ ERG	Welfare	Erg power accordo adesione al Fopen
25/05/22	enel	Redistribuzione	Enel global general power premio di risultato 2021 cassa 2022 tabella consuntiva
26/05/22	SSUN	Nuova area contrattuale	3sun accordo applicativo art.1 lettera e ccnl
27/05/22	acea	Redistribuzione	Acea accordo incentivo turnisti h24 Acea produzione
31/05/22	enel	Welfare	Enel accordo su regolamento elettorale Fopen

#### La contrattazione di secondo livello

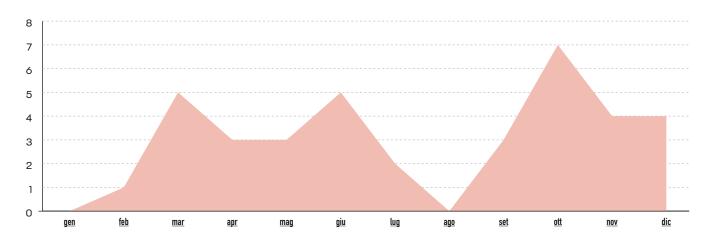
DATA	AZIENDA	TEMA	DENOMINAZIONE
	acea		
16/06/22		Professionalità	Acea accordo attivazione sportello digitale ato2
	acea		
16/06/22		Organizzazione Lavoro	Acea accordo orario sportello ato2
24/06/22	acea	Redistribuzione	Acea accordo emolumento straordinario 2021
24/00/22		neuistribuzione	Acea accordo emotamento straordinario 2021
24/06/22	acea	Organizzazione Lavoro	Acea accordo smart working new normal
30/06/22	acea	Redistribuzione	Acea accordo premio di risultato di gruppo anno 2022
30/06/22	acea	Redistribuzione	Acea ambiente accordo premio di risultato anno 2022
06/07/22	<b>₹Terna</b>	Redistribuzione	Terna verbale accordo premio di risultato 2022 e prestiti
07/07/22	PRODUZIONE	Redistribuzione	Ep produzione accordo consuntivazione pdr 2021 e rinnovo 2022
18/07/22	enel	Contrattazione	Enel testi contratto elettrico nazionale 2022
21/07/22	€ERG	Tutele	Erg spa protocollo di intesa su wind e solar
21/07/22	enel	Redistribuzione	Enel accordo quadro premio di risultato 2022-2024
26/07/22	csea casa per l'aercia energetici e ambientali	Redistribuzione	Csea accordo premio di risultato anno 2022 cassa 2023
27/07/22	acea	Organizzazione Lavoro	Acea accordo procedura gestione del guasto agosto
28/07/22	enel	Redistribuzione	Enel accordo premio aggiuntivo lavoratori impianti della filiera a carbone
31/08/22	<b></b>	Organizzazione Lavoro	Terna accordo smart working strutturale proroga



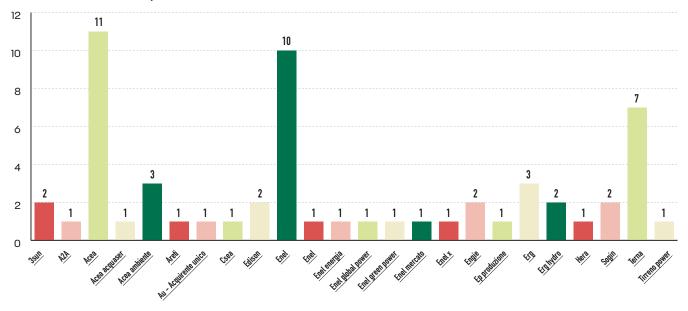
DATA	AZIENDA	TEMA	DENOMINAZIONE
16/09/22	acea	Ristrutturazione	Acea accordo chiusura procedura ex art.47 l.428/90 Ato2 Flavia servizi
19/09/22	SOGIN	Partecipazione	Sogin accordo protocollo relazioni industriali
20/09/22	HERA	Tutele	Hera spa contratto collettivo integrativo gruppo Hera
28/10/22	<b>EDISON EDF</b> GROUP	Redistribuzione	Edison accordo premio di risultato 2022-2024 - Parte 1
28/10/22	EDISON EDF GROUP	Redistribuzione	Edison accordo premio di risultato 2022-2024 - Parte 2
07/11/22	enel	Ristrutturazione	Enel green power - Enel hydro appennico accordo scissione ramo d'azienda
15/11/22	enel	Salute e Sicurezza	Enel Inail protocollo d'intesa sulla sicurezza sul lavoro
28/11/22	enel	Professionalità	Enel x accordo per evoluzioni professionali
05/12/22	3SUN	Redistribuzione	3sun accordo premio aggiuntivo
14/12/22	SOGIN	Redistribuzione	Sogin accordo premio di risultato
20/12/22	enel	Welfare	Enel accordo differimento termine elettorale Arca e Fisde
21/12/22	enel	Tutele	Enel energia accordo armonizzazione contrattuale acquisizione soc Melita
23/12/22	<b>ENGIE</b>	Redistribuzione	Engie accordo premio di risultato anno 2022

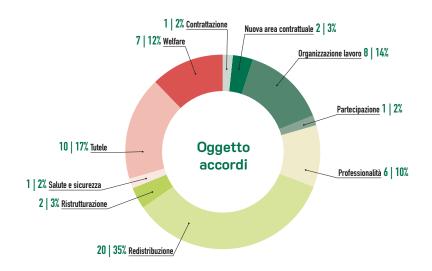


#### Accordi aziendali: andamento mensile



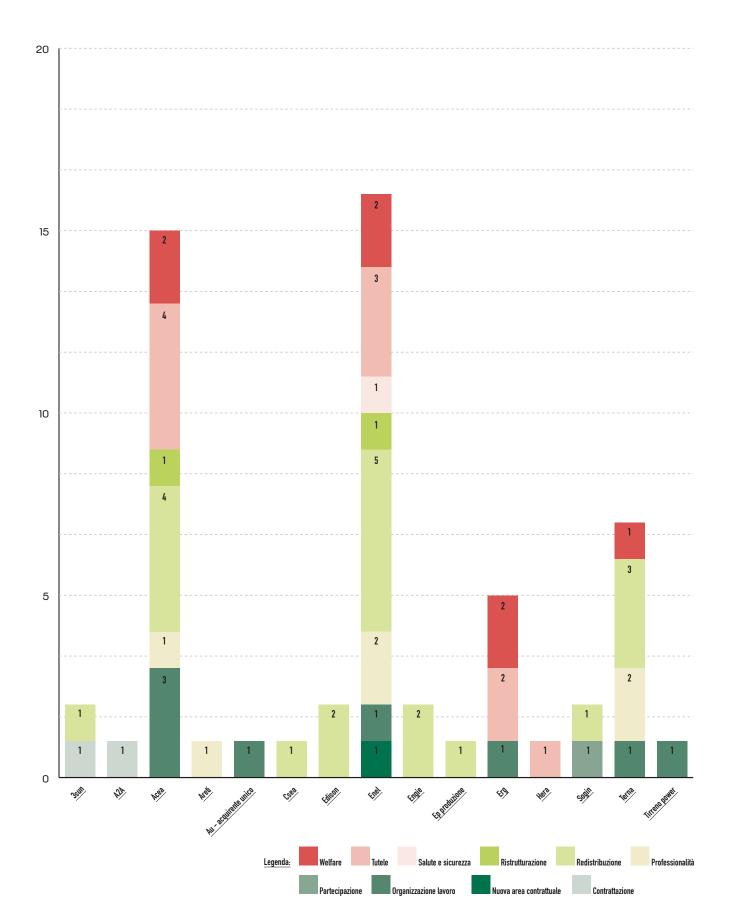
#### Accordi aziendali: imprese





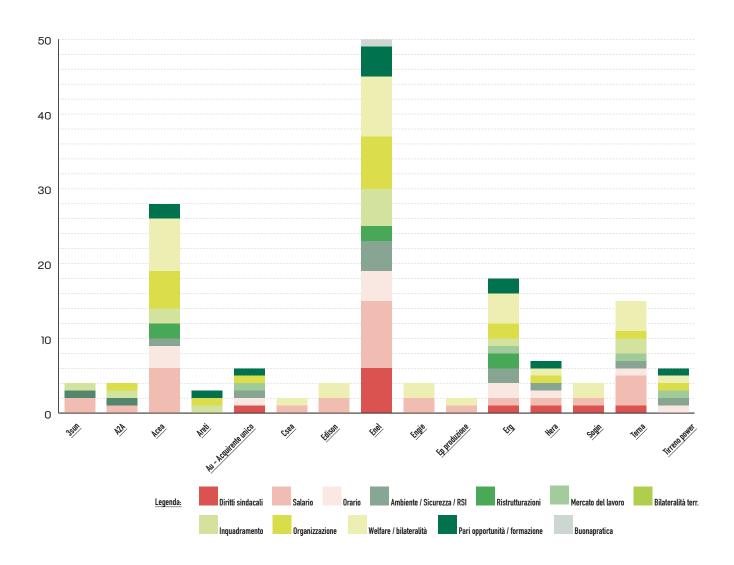


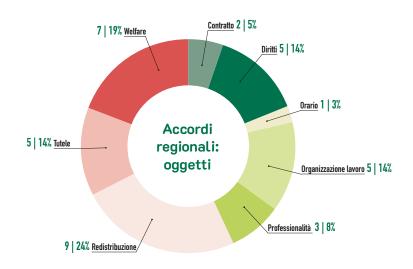
#### Oggetto accordi per impresa





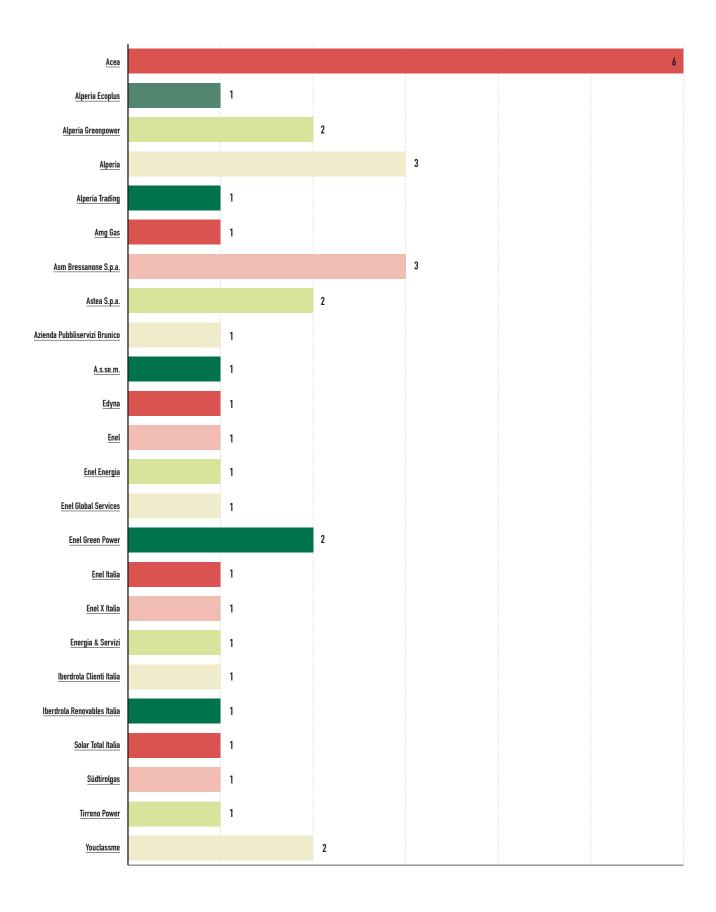
#### Accordi: tematiche per impresa







#### Accordi Regionali: imprese





## La bilateralità, la partecipazione e il welfare

Gli enti bilaterali hanno il compito di costituire, finanziare e cogestire insieme alle imprese fondi di carattere previdenziale, sanitario, formativo e di sostegno al reddito. L'obiettivo è sostenere la partecipazione alla vita economica e alle relazioni di lavoro.

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

#### **FOPEN**

## **Fopen**

Fondo pensione complementare dipendenti gruppo Enel sorto per via negoziale e rivolto ai dipendenti Enel e lavoratori con il Ccnl elettrico. Gli organi sociali sono costituiti in forma paritetica da rappresentanti dei lavoratori e delle imprese; è strutturato in tre gestioni con gradi diversi di rischio e rendimento.

www.fondofopen.it

#### Iscritti e affiliati

- 49.848 iscritti (+3,53% sul 2021), circa il 90% dei potenziali aderenti
- 165 aziende (+5,8%)

#### Patrimonio e rendimenti

- 2.488 mln di euro di patrimonio (-8,9%)
- 0,71% rendimento netto annuo comparto obbligazionario garantito
- 10,68% rendimento annuo comparto bilanciato obbligazionario
- 12,84% rendimento netto annuo comparto bilanciato azionario

#### Incontri

- 10 riunioni del CdA
- 30 incontri complessivi: CdA, incontri con i singoli gestori e commissioni
- 1 assemblea dei delegati

#### **PEGASO**



Fondo pensione complementare per i dipendenti delle imprese di servizi di pubblica utilità e per i dipendenti di Federutility. Sorto per via negoziale, è gestito in forma paritetica.

#### www.fondopegaso.it

#### Iscritti e affiliati

 35.684 iscritti (+1.758 sul 2021) di cui 8.495 legati al Ccnl elettrico (+555 sul 2021, 6.515 M e 1.980 F)

#### Patrimonio e rendimenti

- 1.245 mln di euro di patrimonio (-5,1%)
- 0,61% rendimento netto annuo comparto obbligazionario garantito
- 9,06% rendimento annuo comparto bilanciato
- 12,39% rendimento netto annuo comparto bilanciato dinamico

#### Incontri

- 11 riunioni del CdA nel 2022 Numero rappresentanti Flaei in Cda 1(M)
- 1 incontro con le Parti Istitutive
- 1 assemblea dei delegati (28 aprile), rappresentanti **Flaei** in assemblea: 3 (2F, 1M) su 24 totali
- 20 incontri di commissione e gruppi di lavoro

TIPOLOGIA DI PRESTAZIONE	N°PRATICHE	AMMONTARE IN €
Anticipazioni	1.814	-23.498.426
Riscatti e trasferimenti	397	-20.070.192
Trasformazioni in rendita	6	-569.201
Erogazioni in conto capitale	776	-39.049.182
Erogazioni Rendita Integrativa Temporanea Anticipata	233	-4.433.555
Altre variazioni		-805.961



#### **ASSISTENZA SANITARIA**

#### **FISDE**



Fondo integrativo sanitario dipendenti gruppo Enel e di Terna di carattere nazionale sorto per via negoziale in ambito Enel. In seguito è stato aperto anche alla stipula di convenzioni con le altre aziende con prevalenza di Ccnl del settore elettrico, come Edison, Sel e numerose altre imprese.

#### www.fisde.it

#### Iscritti e affiliati

- 61.318 iscritti (-138 sul 2020) di cui:
- 41.549 soci ordinari (+1.752)
- 15.124 soci straordinari (-823)
- 6.293 soci aggregati (+719)
- 56.651 familiari a carico (+140)

#### Patrimonio e rendimenti

- 39.009.797 euro di contributi raccolti (+1.570.562 sul 2021)
- 34.810.130 euro di prestazioni sanitarie (+1.153.315) di cui:

33.688.508 euro di rimborsi effettuati (+2.202.516) 1.121.622 altri interventi (di cui 337.166 per servizi a persone con disabilità)

319.958 pratiche di rimborso gestite, per assistenza diretta e indiretta (296.923 con esito positivo) 343 convenzioni con strutture sanitarie per assistenza diretta (+32)

#### Organico

- 60 dipendenti (15 nella sede centrale, 45 sul territorio) e 3 distaccati Enel
- 550 ore di formazione

#### Incontri

• 12 riunioni CdA, 3 riunioni CdA in commissione

#### Fisde: un anno in azione

- Approvazione del regolamento relativo alla nuova copertura Fisde per la non autosufficienza (gennaio 2022).
- Erogazione ai soci ordinari del saldo straordinario (c.d. 70 Euro) mediante parziale attingimento dal Fondo comune disponibile, per € 1.348.832 (aprile 2022).
- Approvazione del nuovo regolamento per la definizione del potere di spesa del presidente (ottobre 2023).
- Approvazione del Piano sanitario 2023, in forma di "testo unico", integrando in esso il Psai, il Regolamento delle prestazioni e i Regolamenti per le persone con disabilità e/o situazione di emergenza sociale (dicembre 2023).
- Realizzazione dei primi test della nuova app mobile Fisde, nuovo strumento di consultazione per i soci relativamente ai propri dati anagrafici, allo stato di avanzamento delle proprie pratiche di rimborso, ricerca delle strutture sanitarie convenzionate con il Fisde e relativa geolocalizzazione.

- Introduzione di 4 nuovi codici per visite specialistiche di prevenzione nelle aree cardiologica, urologica, dermatologica e ginecologica che non rientrano nel tetto massimo delle 10 visite specialistiche previste.
- È proseguito il servizio in campo psicologico riservato ai Soci ordinari in convenzione con la Società psicoanalitica italiana e con l'Ordine degli psicologi.
- È stata avviata una convenzione con la Lilt di Milano per la fornitura di pacchetti modulari di prestazioni di medicina preventiva oncologica, operativa da gennaio 2023. L'obiettivo è di estendere la cooperazione con Lilt e altre realtà simili anche in altre aree territoriali, per una rivisitazione degli attuali pacchetti e una migliore fruizione in forma diretta, anche attraverso il ricorso alla telemedicina.
- Promozione dei "mesi della prevenzione" per coinvolgere i soci nella fruizione dei corrispondenti pacchetti disponibili.



#### RICREAZIONE E INFORMAZIONE

#### **ARCA**



Associazione ricreativa, culturale e sportiva per i dipendenti del gruppo Enel e aziende associate. È finanziata con un contributo concordato dalle Parti Sociali che viene erogato in relazione al numero dei soci ordinari.

www.arca-enel.it

#### Iscritti:

- 108.389 soci di cui:
- 39.487 ordinari (+1.762)
- 4.452 straordinari (-1.990)
- 64.450 familiari (a carico e non)
- 25.027.000 contributi raccolti di cui 18.584.000 negoziati con le imprese associate (contrattazione di secondo livello)

#### Interventi:

- 2.086.142 a sostegno del tempo libero
- 7.400.905 a sostegno delle famiglie
- 9.379.253 destinati a prestiti per acquisizione alloggio e per sostegno per gravi necessità familiari
- 374 iniziative regionali, per 11.525 partecipanti
- 107 iniziative delle sezioni per 2.253 partecipanti
- 14.494 beneficiari dei campeggi e dei centri Arca

#### Incontri:

- 2 assemblee (24/5 e 30/11), numero rappresentanti Flaei in assemblea 22 (18M, 4F) su un totale di 48
- 10 riunioni Can, numero rappresentanti Flaei in Can 3 (M)

#### LA BILATERALITÀ DI SETTORE

#### Arca: i passi di un anno in ripresa

Il 2022 è stato un anno con una significativa ripresa delle attività aggregative e turistiche post pandemia. In particolare si è investito su:

- Continuazione dell'investimento sulle case mobili con altre 94 strutture acquistate su posizioni nuove o in sostituzione;
- Conferma di tutti gli interventi erogativi di sostegno alla famiglia con una sostanziale continuità degli importi singoli;
- Inserimento di un sostegno alle famiglie che hanno concluso un percorso di adozione;
- Sostegno economico per i soci che "presentano un collega" che non ha mai partecipato alle attività dell'associazione;
- Avvio di un progetto di formazione on line alla "guida sicura" e di uno strumento di sostegno economico alla formazione sportiva, musicale e culturale dei figli dei soci;
- Sostegno economico dedicato ai portatori di disabilità per sostenere la pratica sportiva.

Oltre agli enti rivolti ai lavoratori, la bilateralità del settore elettrico è costituita da molti altri organismi di sostegno alle relazioni industriali, spesso operanti nell'ambito della formazione o della consultazione.

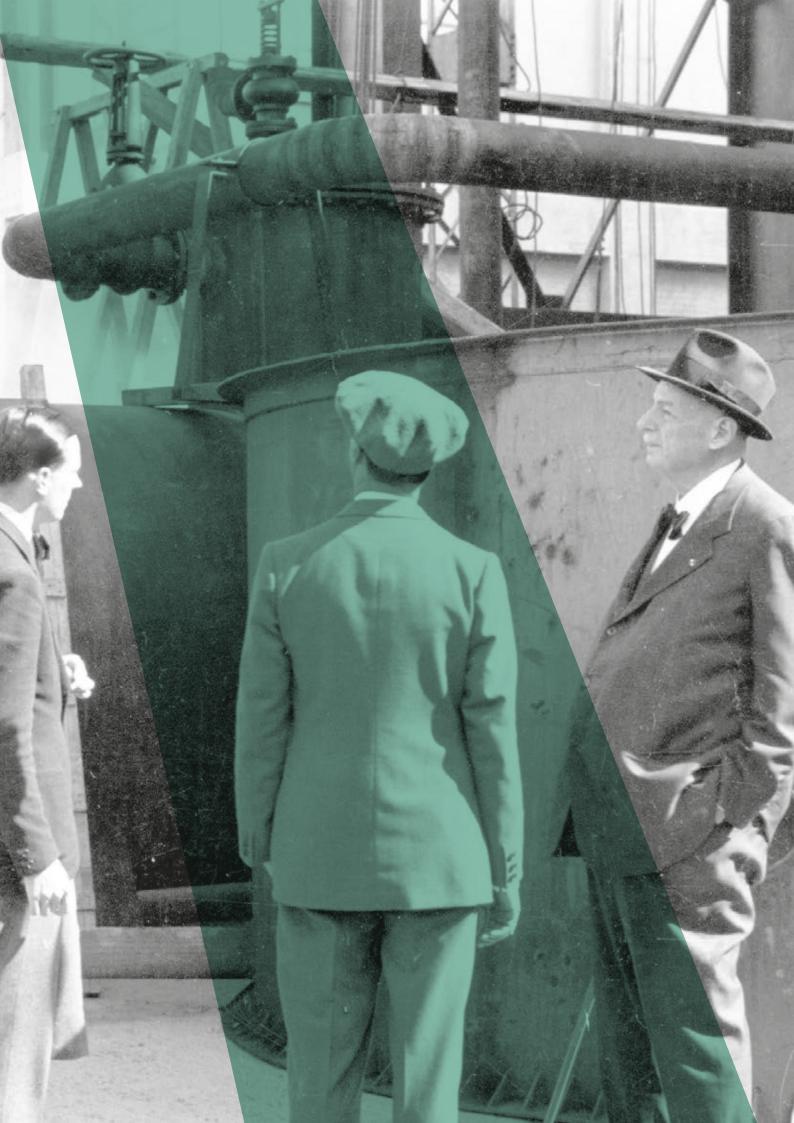
#### Tra di essi:

- Organismo bilaterale salute, sicurezza e ambiente
- Organismo bilaterale per la formazione
- Commissione di conciliazione del settore elettrico
- · Osservatorio di settore
- Commissione paritetica nazionale pari opportunità
- Comitato bilaterale occupazione

Sono attivi, inoltre, organismi bilaterali di carattere aziendale, alcuni diffusi nella maggior parte delle società elettriche, altri specifici su singole realtà:

- Comitato formazione e impiegabilità
- Comitato sicurezza
- Comitato pari opportunità
- Comitati aziendali europei (Enel, EDF, E.On.)
- Global work council (Enel, EDF)
- Comitato scenari economici
- Comitato responsabilità sociale
- Comitato welfare
- Comitato classificazione del personale

Oltre ad Arca, nel settore sono presenti diversi altri circoli aziendali partecipati dai lavoratori. Tra gli altri quelli di A2A, Hera ed Iren.





# Il mondo Cisl

La Flaei aderisce alla Confederazione italiana sindacati lavoratori (Cisl), della quale condivide principi e scopi e a cui partecipa attraverso l'impegno dei suoi uomini chiamati a servire negli organismi confederali.

Nel perseguimento dei propri scopi statutari la **Flaei** intreccia rapporti particolarmente stretti con alcune delle strutture del mondo Cisl. Partecipa con il suo Segretario generale agli Esecutivi e ai Consigli generali Cisl e con la Segreteria nazionale ai Coordinamenti inerenti l'energia, l'ambiente, il welfare state.



## I servizi

La rete dei servizi Cisl consente alla Flaei di assicurare ai propri iscritti una migliore tutela individuale, familiare e sociale. Numerose le forme di tutela, consulenza e assistenza, in ambito previdenziale, assicurativo, fiscale, ma non solo.



**Patronato** 

www.inas.it



Assistenza fiscale

www.cafcisl.it



Associazione dei consumatori

www.adiconsum.it



Formazione professionale e continua

www.ialnazionale.com



Assistenza e consulenza sui contratti individuali

www.sindacare.it



Sindacato inquilini

www.sicet.it



Associazione di immigrati

www.anolf.it





## Le istituzioni

L'attività di rappresentanza e di tutela dei lavoratori elettrici chiede a Flaei di intrecciare rapporti con le istituzioni locali, nazionali e sovranazionali. Con esse, la Flaei nazionale collabora per supportare le decisioni riguardanti il futuro del settore elettrico.

Le stesse ragioni di tutela spingono la **Flaei** all'impegno negli organismi di rappresentanza interni alle imprese multinazionali e alla costruzione di rapporti di collaborazione con il sindacalismo internazionale e con le organizzazioni sindacali di altri paesi.



## Il governo

I rapporti con il Governo sono competenza della CIsl. La Flaei partecipa sostenendo le istanze del settore presso la Segreteria confederale o affiancando la Cisl nei tavoli istituzionali di interesse della Flaei.

#### ISTITUZIONI PUBBLICHE CON CUI FLAEI INTERAGISCE:

- Ministero del Lavoro
- Ministero dell'Economia
- Ministero della Transizione ecologica
- Ministero delle Infrastrutture
- ARERA
- MEFOP
- COVIP

## L'Europa e l'attività internazionale

Dopo gli anni più duri della pandemia, nel 2022 l'attività sindacale internazionale è ripresa con diversi incontri sindacali in presenza. Il primo di questi si è svolto il 18 marzo con una partecipazione di una delegazione **Flaei** al Congresso Sindel in Portogallo, dove le regole sanitarie erano già state allentate, rispetto a quanto avveniva in Italia.

#### LA FLAEI A BRUXELLES

Per intensificare la propria azione a livello comunitario, **Flaei** ha distaccato un proprio quadro sindacale a Bruxelles, che opera con IndustryAll Europe ed Epsu per le politiche energetiche del settore industriale e per conoscere in anticipo le strategie comunitarie in materia elettro-energetica.

#### Dialogo Sociale Europeo

Flaei è stata presente ai gruppi di lavoro e alla riunione plenaria del Dialogo sociale europeo del settore elettrico. Si sono tenuti tre incontri: il 3 marzo da remoto; il 12 maggio e l'11 ottobre in presenza. Nel corso dei lavori, sono stati individuati i temi di lavoro del trialogo per il post pandemia, a partire dalla necessità di anticipare le nuove professionalità derivanti dalla trasformazione eco-digitale delle imprese elettriche. Al Dialogo sociale partecipano, infatti, le

federazioni sindacali europee, la rappresentanza datoriale europea, i sindacati affiliati e le imprese affiliate, la rappresentanza della Commissione europea.

#### I temi del dialogo in Europa

**Transizione, lavoro e digitalizzazione** sono i temi principali che hanno caratterizzato il dialogo tra i diversi soggetti con cui la **Flaei** si è interfacciata e confrontata nei diversi momenti di incontro dell'attività internazionale.

Transizione. Uno dei progetti più rilevanti a cui ha partecipato la Flaei è sicuramente "VS/2021/0055 "Just Transition: supporting trade unions in taking steps towards a sustainable future at company/sectoral level through social dialogue". Il capofila dell'iniziativa è Cisl-Fondazione Tarantelli e l'obiettivo è di fornire conoscenze, strumenti

e metodi di lavoro ai sindacalisti a livello locale e aziendale per aiutarli a gestire attivamente e negoziare una giusta transizione verso un futuro circolare e privo di emissioni degli impianti o aree produttive di lavoro. L'idea di base è che sia possibile salvaguardare comunque i livelli occupazionali attraverso la messa a punto di strumenti pratici di valutazione

e la creazione di un helpdesk a livello centrale. Al progetto partecipano per l'Italia: Cisl, Fondazione Tarantelli, First-Cisl, Fim-Cisl, **Flaei**-Cisl, Fisac-Cgil. Per il Belgio: Vorming en Actie Vzw e Acv-Csc; per la Bulgaria: Podkrepa, per la Francia: Cfdt e la confederazione sindacale europea Etuc/Ces.



Tutti i materiali del progetto Just Transition

https://www.centrostudi.cisl.it/progetti-europei/628-vs-2021-0055-justra.html



Digitalizzazione. Altrettanto di rilievo il confronto sulla digitalizzazione che è stato affrontato a partire anche dal questionario associato alla ricerca "Digiqu@ lPub - The impact of digitalisation on job quality and social dialogue in the public services", collegata all'analogo progetto

europeo, a cura dell'Ose (European social observatory) che andrà distribuito fra gli iscritti. Il progetto e la ricerca mirano a migliorare la comprensione dell'impatto della digitalizzazione sulla qualità del lavoro nei servizi pubblici, evidenziando le percezioni che i lavoratori stessi hanno dei cambiamenti generati dalla digitalizzazione nell'esecuzione dei loro compiti quotidiani. Si pone l'ulteriore obiettivo di sensibilizzare i sindacati e i decisori sulle conseguenze della transizione digitale del lavoro per i servizi pubblici.



Tutti i materiali della ricerca Digiqu@lPub https://www.ose.be/digiqualpub/workingpapers.html



#### La guerra in Ucraina.

Il momento di maggiore impatto emotivo, e che ha ricordato a tutti quanto le scelte diplomatiche si traducano in un preciso impatto nella vita delle persone e dei lavoratori, è stato l'incontro in videoconferenza del 2 marzo (a pochi giorni dall'inizio del conflitto) promosso da Epsu con i sindacati ucraini affiliati. Hanno portato, infatti, la loro drammatica testimonianza dell'invasione russa scatenata il 24 febbraio. Partico-

larmente toccanti sono state le testimonianze dei rappresentanti dei lavoratori della centrale nucleare di Zaporizhzhia e dei sindacalisti degli infermieri e dei medici.



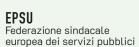
# Le attività internazionali del 2022

DATA	SOGGETTO	OGGETTO	LUOGO
11/01/22	PSI	Seminario 2 sulla digitalizzazione	remoto
12/01/22	CISL	Progetto Just Transition	remoto
18/01/22	PSI	Seminario 3 sulla digitalizzazione	remoto
19/01/22	ITUC	Debriefing COP26	remoto
20/01/22	CISL	Focus "Piattaforme social e fake news. I rischi della deriva complottista per le società democratiche. Quali contromisure per il sindacato?"	remoto
25/01/22	PSI	Seminario 4 sulla digitalizzazione	remoto
03/02/22	EPSU	Dialogo Sociale Elettricità - Working Group 1	remoto
27/02/22	ENEL	CAE ristretta Italia	remoto
02/03/22	EPSU	Ukraine - Zoom meeting with Ukrainian Unions	remoto
02/03/22	ENEL	CAE - incontro delegazione FLAEI	remoto
03-04/03/22	CISL	Progetto Just Transition - Incontro progettazione percorso formativo	Firenze
07/03/22	EPSU	Progetto Europeo DIGIQU@LPUB	remoto
15-16/03/22	ENEL	CAE - Meeting plenaria	remoto
18-19-20/03/22	SINDEL	Congresso nazionale	Portogallo
24/03/22	ETUI	Collective bargaining and algorithmic management	remoto
13/04/22	EPSU	Area mediterranea incontro con Jan Goudrian	remoto
10/05/22	EPSU	Standing Committee on Utilities	Bruxelles
11/05/22	EPSU	Pan-European Conference on Public Utilities	Bruxelles
12/05/22	EPSU	Dialogo Sociale Elettricità - Working Group 2	Bruxelles
01/06/22	IAG	Executive Committee Meeting	remoto
09/06/22	CISL	Progetto Just Transition - Coordinamento Partner Meeting	remoto
15/06/22	ENEL	GFA - incontro Enel - 00SS Italia	Roma
08/09/22	ETUC	Annual Conference on European Works Councils	Bruxelles
19/09/22	IAG	Coord Italia	remoto
11/10/22	EPSU	Dialogo Sociale Elettricità	Bruxelles
12/10/22	EPSU	Standing Committee on Utilities	Bruxelles
13/10/22	EPSU	European Works Councils (EWCs) and Company Policy Network	Bruxelles
18/10/22	IAG	Just Transition Guide of Practice Event	remoto
25/10/22	IAG	IndustriALL/FES Future of Work and Industry 4.0 - Expert Group Meeting	remoto
04/11/22	ENEL	GFA - Incontro OOSS Italia + PSI + IAG	remoto
09/11/22	IAG	Regional Input Meeting for Mid-Term Policy Conference	remoto
13-14-15/11/22	GPTU	Coordinamento annuale	Irlanda
17-18-19/11/22	CONNECT	Centenario	Irlanda
27/11/22	CISL	Progetto Just Transition - Coordinamento Italia	Roma





ADERISCE A:





#### INDUSTRYALL GLOBAL

Federazione globale dei metalmeccanici, chimici, energia



**GPTU: GLOBAL POWER TRADE UNION** È una rete informale di sindacati dell'energia di impostazione riformista provenienti da Irlanda, Usa, Australia, Svezia, Canada e altri Paesi. Nel 2022 il congresso annuale si è tenuto a Wexfrod (IE) in concomitanza con le celebrazioni per il centenario del sindacato CONNECT.



#### **PSI INTERNATIONAL**

Federazione sindacale globale dei servizi pubblici



#### INDUSTRYALL EUROPA

Federazione europea dei metalmeccanici, chimici, energia



TIENE COSTANTI RAPPORTI CON:

**COLLABORA CON:** 

**UGT-FICA** 



SINTRAELECOL COLOMBIA



SLI ENERGIA ROMANIA



**IBEW** International brotherhood of electrical workers



INTERNATIONAL **BROTHERHOOD OF BOILERMAKERS** USA



SINDEL PORTOGALLO

#### È SOCIA:



Associazione di sindacati riformisti del settore elettro-energetico sudeuropei, nordafricani e vicino oriente (Israele e Turchia). Favorisce lo sviluppo di politiche trans-mediterranee per la cooperazione e la strategia sindacale internazionale. L'Italia è presente con la Flaei e Femca.

LA FLAEI È RAPPRESENTATA DALLA CISL ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDA-CATI ETUC/CES E AL SINDACATO CONFEDERALE MONDIALE ITUC



SYNDACAT EUROPEAN TRADE UNION



**ITUC CSI IGB** 



### Gli altri stakeholders

La Flaei instaura numerose relazioni con soggetti differenti per natura e scopo. Con ognuno di essi esiste un rapporto bidirezionale, fatto di aspettative, impegni, attività e scambi di informazioni che arricchisce la rete relazionale Flaei.



## Collaborazioni per attività di ricerca: En3

En3 research favorisce la divulgazione delle pubblicazioni scientifiche e dei progetti di ricerca, sia dei propri associati, sia di soggetti esterni. Organizza eventi, manifestazioni e campagne di sensibilizzazione finalizzati a raccogliere fondi destinati alla ricerca su energia, industria e ambiente. Promuove, d'intesa con università e altri enti, corsi e stage nei comparti dell'energia, industria e ambiente, anche con riferimento alle nuove tecnologie. Sviluppa iniziative editoriali, promuove e realizza filmati e documentari, quali strumenti divulgativi dei risultati

delle ricerche nei campi di energia, industria e ambiente. La Flaei è tra gli associati, rappresentata da Massimo Saotta.



#### Attività di volontariato: Elettrici Senza Frontiere

Con forte convinzione della Flaei, l'associazione Elettrici Senza Frontiere viene giuridicamente costituita il 24 giugno 2015, sul modello dell'organizzazione non governativa (ONG) francese Electriciens sans frontières, con la quale collaborerà strettamente. È composta principalmente da volontari dipendenti e pensionati delle aziende del settore elettrico. L'associazione Elettrici Senza Frontiere ha l'obiettivo di contribuire al miglioramento delle condizioni di vita in alcune zone del pianeta in via di sviluppo e di realizzare interventi umanitari in situazioni di emergenza sanitaria o di catastrofi naturali in tutto il mondo, focalizzandosi sulla realizzazione di sistemi di produzione da fonti rinnovabili, in particolare per la produzione di energia elettrica da fonte fotovoltaica, in modo da garantire a quelle comunità un'energia elettrica sicura, continuativa e rispettosa dell'ambiente, e permettere l'accesso all'acqua alle popolazioni più povere del pianeta, con il supporto delle aziende del settore elettrico.

#### Organismo direttivo Esf:

#### Presidente:

ing. Felice Egidi

#### CdA:

Carlo De Masi, Vice Presidente; Catherine Bouguer; Massimo Saotta; Raimondo Damiani; Alfina Bonaventura; Roberto Colasurdo; Riccardo Dipietrogiacomo.

#### www.elettricisenzafrontiere.org

#### Sostengono Esf:

Bticino, Edison, Enel, Terna, Prysmian Group, Renergetica.

# Elettrici sersa frontiere

#### Il 2022 di ESF:

#### **KENIA**

A luglio si è conclusa la missione a Kitelakapel in Kenya con l'installazione di un nuovo impianto fotovoltaico monofase da 9 kW con batterie che ha permesso di raggiungere l'obiettivo di fornire alla struttura d'accoglienza gestita dai Laici missionari comboniani un significativo miglioramento in termini di autonomia energetica, che significa poter fronteggiare nel migliore dei modi i numerosi blackout della rete elettrica nazionale.

In collaborazione con la società SolarEdge Kenya.



#### PERÙ

In agosto è terminata la missione presso la "Casa delle Suore Oblate del Bambino Gesù" a Huacho, in Perù, nella zona a nord della capitale, Lima. È stato realizzato un nuovo sistema fotovoltaico trifase di 6 kW per consentire una maggiore autonomia alla struttura che offre supporto a bambini e mamme con corsi di formazione in cui vengono offerti laboratori di taglio e cucito, di cucina, informatica, oltre che indirizzi nei lavori manuali.

In collaborazione con l'analoga associazione americana Electrical Workers Without Borders North America.







Nelle Marche, ad Arquata (AP), colpita dal terremoto del 2016, Esf Italia ha iniziato l'installazione nella scuola comunale dell'ampliamento del sistema fotovoltaico collegato alla rete da 20 kW.



# L'organizzazione

p. 74
p. 78
p. 80
p. 81
p. 82
p. 84
p. 85
p. 86
p. 96





## Gli organi di controllo e di governo

#### Congresso nazionale

È il massimo organo deliberante della Flaei. In via ordinaria si riunisce con cadenza quadriennale.

Il XIX Congresso nazionale **Flaei** si è tenuto dal 20 al 22 aprile 2022 a Paestum Capaccio (SA).

#### Consiglio generale

È l'organo deliberante della Flaei tra un congresso e il successivo. Sulla base delle deliberazioni del congresso definisce gli indirizzi politici di tutta l'attività della Federazione.

Nel corso del 2022 si è riunito tre volte:

- 8 aprile
- 22 settembre
- 24-25 novembre (Verona, a margine del Festival della dottrina sociale della Chiesa)

#### Comitato esecutivo nazionale

Attua le delibere del Consiglio generale. Tramite la Segreteria nazionale coordina l'attività di tutta la Federazione.

Nel corso del 2022, il Comitato esecutivo è stato convocato 6 volte:

- 11 marzo
- 12 aprile
- 16 giugno
- 8 settembre
- 3 novembre
- 23 novembre (Verona, a margine del Festival della dottrina sociale della Chiesa)

#### Segreteria nazionale

Rappresenta la Flaei nei confronti di terzi. Prende le misure necessarie ad assicurarne il normale funzionamento, e ne coordina l'attività. Attua le decisioni dei superiori organi deliberanti, risponde a essi del patrimonio della Federazione e della sua gestione.

Della sua composizione e dell'attività svolta nel corso del 2022 si dà conto approfonditamente nelle pagine seguenti di questo bilancio.

#### Collegio dei sindaci

È composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

Opera secondo autonomia e indipendenza per la verifica della regolare tenuta della contabilità e della rispondenza del bilancio alle scritture contabili. Verifica la consistenza di cassa e lo stato del patrimonio sociale.

I membri del Collegio dei sindaci non ricevono compensi, ma solamente il rimborso delle spese sostenute per la loro opera, opportunamente documentate.

#### Presidente:

- Alfina Bonaventura (fino ad aprile 2022)
- Carlo Luongo

#### Sindaci:

- Gloria Candi
- Martinelli Paolo (fino ad aprile 2022)
- Benozzi Ketty

Il Presidente del Collegio dei revisori fa parte del Consiglio generale e viene invitato, insieme al resto del collegio, agli incontri dell'Esecutivo nazionale che possono avere tematiche di impatto sul bilancio. L'ammontare dei rimborsi è stato pari a 4.562 euro.

#### Collegio dei probiviri

È composto da 5 membri. È l'organo di garanzia statutaria e di giurisdizione interna. Opera secondo principi di autonomia e indipendenza per dirimere controversie e conflitti tra i soci, i diversi organi della Flaei e i diversi livelli di ogni organo.

I suoi membri non ricevono compensi, ma solamente il rimborso delle spese sostenute, opportunamente documentate.

#### Presidente:

• Giorgio Cecchin

#### Componenti:

- Roberto Gabriele (fino a aprile 2022)
- Carlo Luongo (fino a aprile 2022)
- Delia Altavilla (fino a aprile 2022)
- Renzo Barbagli (fino a aprile 2022)
- Antonio Emilio Baglio
- Paolo Martinelli
- Mirella Maddalena Mattalia
- Domenico Maida
- Nel corso del 2022 non ha avuto necessità di riunirsi. Il Presidente del collegio dei probiviri viene invitato ai Consigli generali della federazione. Nessuna spesa nel 2022.



# Comitato di controllo Modello organizzativo D.Lgs. 231/2001

La FLAEI è consapevole di rientrare, in quanto Associazione, nell'area dei soggetti destinatari del Decreto 231/2001, il quale prevede che le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica. Pertanto ha adottato un modello organizzativo secondo il D.Lgs. 231/2001 con relativo Comitato di controllo.

#### Presidente:

• Manuela Lupi

#### Componenti:

- Meri Sist
- · Vincenzo Ciancio

#### Incontri informali

Oltre a questi organi statutari, è prassi della Flaei convocare degli incontri informali dei Segretari generali regionali al fine di coordinare al meglio le attività centro-periferia, nella logica della partecipazione.

Risultano due convocazioni per il 3 marzo e per il 9-10 giugno 2022.

## Coordinamenti su specifiche materie

Flaei si è dotata di una serie di Coordinamenti funzionali a sostegno dell'attività della Segreteria nazionale. Sono composti, generalmente, da un delegato per ogni regione esperto della materia.

- · Coordinamento nazionale donne
- Coordinamento nazionale multiutility
- Coordinamento quadri aziendali
- Coordinamento nazionale produzione
- Coordinamenti nazionali dei delegati dei vari gruppi industriali

A titolo di esempio di ricorda:

- 8 marzo: Coordinamento Flaei di Erg Wind Solar (online)
- 9 marzo: Coordinamento Flaei di Enel impianti carbone (online)
- 6-7 ottobre Coordinamento Flaei delle aziende multiutility (Castelnuovo del Garda - VR)

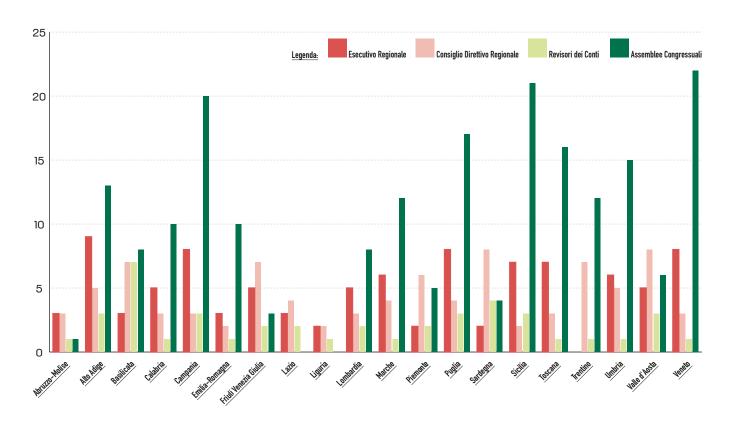
Per dare un'idea della complessiva organizzazione interna della **Flaei** nella tabella seguente sono riportate alcune informazioni di sintesi sulle riunioni degli organismi regionali.



## Approfondimento in numeri

#### Incontri convocati nel 2022

	Organismi regionali			
Regione	Esecutivo Regionale	Consiglio Direttivo Regionale	Revisori dei Conti	Assemblee Congressuali
Abruzzo-Molise	3	3	1	1
Alto Adige	9	5	3	13
Basilicata	3	7	7	8
Calabria	5	3	1	10
Campania	8	3	3	20
Emilia-Romagna	3	2	1	10
Friuli Venezia Giulia	5	7	2	3
Lazio	3	4	2	0
Liguria	2	2	1	0
Lombardia	5	3	2	8
Marche	6	4	1	12
Piemonte	2	6	2	5
Puglia	8	4	3	17
Sardegna	2	8	4	4
Sicilia	7	2	3	21
Toscana	7	3	1	16
Trentino		7	1	12
Umbria	6	5	1	15
Valle d'Aosta	5	8	3	6
Veneto	8	3	1	22
	97	89	43	203





## La Segreteria nazionale

Nelle prime riunioni di Segreteria nazionale dopo il XIX Congresso, è stata definita la ripartizione delle deleghe e responsabilità utilizzando il metodo della "doppia delega": ogni segretario è titolare delle deleghe di propria responsabilità e della riserva delle deleghe di un altro segretario, per mantenere una memoria condivisa dei negoziati.

Le deleghe sono relative al 31/12/2022

#### Segretario generale



Ha il **coordinamento politico di tutte le attività** e delle deleghe assegnate ai Segretari nazionali, dei rapporti con la Confederazione, nonché dell'aspetto politico organizzativo di Cisl Reti.

#### Ha la **supervisione politica** di:

- Internazionale
- · Ase Associazione senior
- Informazione e comunicazione, in collaborazione con Mario Marras
- Investimenti patrimoniali e partecipazioni finanziarie, in collaborazione con Massimo Saotta
- Fondazione Enérgeia, in collaborazione con Massimo Saotta
- Formazione, in collaborazione Massimo Saotta
- Giovani

#### Segretari nazionali



#### 🚣 GRAZIANO FROLI

Ha il coordinamento negoziale e la responsabilità della contrattazione aziendale, nonché la responsabilità delle politiche generali relative alla salute/sicurezza in collaborazione con Michele Spitale, di:

- e-distribuzione
- Terna

#### A MICHELE SPITALE

Ha la responsabilità delle politiche del welfare aziendale e Istituti sociali, delle politiche della partecipazione e bilateralità, delle politiche energetiche (in collaborazione con Mario Marras) e delle politiche generali relative alla salute/sicurezza/ ambiente, in collaborazione con Graziano Froli per quanto riguarda e-distribuzione e Terna.

Ha il coordinamento negoziale e la responsabilità della contrattazione aziendale di:

- Enel X, Enel Italia, Enel S.p.A. (Corporate), Enel Global Services;
- · Aziende di produzione: Edison, Tirreno Power, Sorgenia, Eph, Engie;
- · Cesi, Rse;

#### A MARIO MARRAS

Ha la responsabilità delle politiche organizzative e delle politiche contrattuali di settore (in collaborazione con Cristiano Mazzucotelli). Supporta gli altri Segretari nazionali e le strutture nella contrattazione aziendale e segue l'Osservatorio sulla contrattazione di secondo livello Cisl (Ocsel). Ha la responsabilità delle politiche energetiche (in collaborazione con Michele Spitale). In coordinamento con il Segretario generale ha la responsabilità della comunicazione e social, segue le attività di studio e analisi sul settore elettrico e i rapporti con la stampa.

#### Ha il coordinamento funzionale di:

- Regolamentazione del diritto di sciopero, legale/ vertenziale
- Enti e Servizi Cisl
- Tesseramento e proselitismo
- Libertà sindacali
- Consultazioni elettorali
- Rapporti con le strutture (in raccordo con il Segretario generale)
- Gestione degli archivi documentali e storici

#### A MASSIMO SAOTTA

Ha la responsabilità dell'amministrazione e della formazione.

#### Ha il coordinamento funzionale di:

- Fondazione Enérgeia, in collaborazione con il Segretario generale
- Amministrazione e bilancio
- Assistenza fiscale e previdenziale, d'intesa con i consulenti esterni
- Gestione strutture collaterali
- Gestione patrimoniale (Flaeim) e finanziaria, d'intesa col Segretario generale
- Gestione sedi, foresterie; gestione archivi amministrativi
- Anziani e protocollo Fnp
- Rapporti finanziari e amministrativi con le strutture
- Gestione collaborazioni, d'intesa col Segretario generale
- Gestione personale sede nazionale

Per l'esperienza maturata, coadiuva il Segretario generale nell'esercizio delle deleghe affidate allo stesso.



## I collaboratori di Segreteria

Oltre ai componenti di Segreteria eletti dal Consiglio generale, la Segreteria nazionale si avvale dell'operato di alcuni Operatori politici e collaboratori:

#### Operatori nazionali

#### A MAURIZIO OTTAVIANI

È responsabile dell'Ufficio di Segreteria Organizzazione e Formazione, in raccordo con i relativi Segretari nazionali.

In particolare, l'ufficio segue:

- · Gestione banche dati (luceweb, SiCisl, banca dati dirigenti Cisl)
- · Aggiornamento statuti e regolamenti
- · Supporto all'organizzazione di attività ed eventi
- · Attività di formazione dei quadri sindacali, in raccordo con il titolare di delega

#### ANDREA RONCI

Coordina l'Ufficio di Segreteria sulle politiche energetiche.

Ha il coordinamento negoziale e la responsabilità della contrattazione aziendale di:

- Enel X, Enel Global e-mobility, Funzioni di Staff e Servizio Gruppo Enel (Global) e Enel Italia (Country)
- · Sogin, Gruppo Gse, Csea

Ha la responsabilità delle politiche dei quadri aziendali.



#### CRISTIANO MAZZUCOTELLI

Ha la responsabilità dell'Ufficio di Segreteria delle politiche e della contrattazione delle aziende multiutility e della contrattazione di settore in coordinamento con Mario Marras.

Ha il coordinamento negoziale e la responsabilità della contrattazione aziendale di:

- CESI
- Sorgenia
- Aziende aderenti a Uniem (Unione nazionale imprese elettriche minori), la cui gestione resta affidata alle rispettive Strutture regionali Flaei.



#### VERONICA CAFORIO

Ha la responsabilità delle Politiche delle pari opportunità e del Coordinamento donne Flaei.

#### Collaboratori politici:

### ANTONIO LOSETTI

Segue lo svolgimento delle attività ordinarie relative a e-distribuzione e Terna in collaborazione con i titolari delle deleghe e le politiche energetiche in collaborazione con il Segretario generale.

### A GIGI SEDRAN

Ha la responsabilità delle politiche internazionali, di concerto con il Segretario generale.

#### Referenti:



#### A MASSIMO GALLUZZO

Segue la delega di e-distribuzione a supporto di Graziano Froli.

#### A MARIA GABRIELLA LANNI

Segue la delega salute e sicurezza sul lavoro a supporto di Michele Spitale e Graziano Froli.

DELEGA		TITOLARE DELEGA	SECONDA DELEGA
enel	e-distribuzione	Graziano Froli	
enel ssun	Enel Area Generazione, 3SUN, Enel Area Mercato	Michele Spitale	Andrea Ronci
enel	Enel X, Enel Global e-mobility, Funzioni di Staff e Servizio Gruppo Enel (Global) ed Enel Italia (Country)	Andrea Ronci	Michele Spitale
<b>≇</b> Terna	Terna	Graziano Froli	
rorgenia	Sorgenia	Cristiano Mazzucotelli	
CESI	CESI	Cristiano Mazzucotelli	
SOGIN GSE CSEA CONSTRUCTION OF THE PROPERTY OF	Sogin, Gruppo GSE, CSEA	Andrea Ronci	
€ERG	ERG	Maurizio Ottaviani	
edison TIRRENO POWER EPH	Altre aziende di produzione: Edison, Tirreno power, Eph	Michele Spitale	
UNIEM	UNIEM	Cristiano Mazzucotelli	



## La rete territoriale

#### Sezioni aziendali sindacali

Sono le strutture organizzative della **Flaei** nei luoghi di lavoro. Curano il tesseramento, sviluppano la sindacalizzazione, consentono alla Federazione di individuare le aspirazioni e i bisogni dei lavoratori.

#### Federazioni regionali/interregionali

Sono 19 regionali, 1 interregionale (Abruzzo-Molise). Dal Congresso del 2017 sono state superate le Federazioni territoriali, riportando le loro competenze a livello regionale. Rimane la possibilità, ove si rendesse necessario, di istituire dei presidi territoriali per meglio articolare l'attività della Federazione. Essi, tuttavia, non sono più istanza congressuale.

#### Coordinamenti aziendali

L'esigenza di un indirizzo comune è stata avvertita anzitutto nelle aziende del settore ove sono presenti più Federazioni della Cisl, come nel caso delle multiutility. Analoghe esigenze emergono qualora particolari tematiche o vertenze aziendali richiedano uno stretto coordinamento dei delegati **Flaei** presenti nelle diverse sedi territoriali dell'impresa.

## Il codice etico

Gli organi di controllo e di governo, la segreteria e tutti i referenti sul territorio nazionale agiscono avendo come riferimento fondamentale del loro operato lo statuto e il codice etico voluto e approvato dalla Flaei. Il codice etico e comportamentale Flaei, deliberato il 15 dicembre 2016 e aggiornato dal Comitato esecutivo Flaei del 30 giugno 2020, integra il codice etico Cisl, anch'esso fatto proprio dalla Federazione. Contiene un sistema articolato di norme e principi che devono improntare le relazioni con gli associati e gli stakeholder.

#### **Impegni**

- Rispetto della legge e delle norme interne
- Autonomia, indipendenza
- Tutela degli associati
- Sobrietà
- Efficienza gestionale

Azioni

- Rendicontazione puntuale e trasparente
- Rispetto di criteri etici, ambientali e sociali anche nelle scelte di acquisto e di utilizzo di beni, strutture e servizi
- Tesseramento certificato e promozione di un'iscrizione libera, consapevole e responsabile
- Scelta dei rappresentanti negli organi di enti, associazioni e società in cui la Flaei svolge ruoli di indirizzo, amministrazione o controllo secondo criteri di qualificazione e competenza, rotazione e gratuità delle cariche
- Comportamento di dirigenti e operatori guidato dagli interessi degli associati e da criteri di autonomia, indipendenza, servizio, partecipazione, non discriminazione, solidarietà, riservatezza, lealtà, democrazia, rispetto, competenza. Impegno ad evitare conflitti di interesse e situazioni che possano compromettere l'autonomia e la credibilità della persona o della Flaei

L'adozione del Codice Etico prende spunto dall'art. 2 dello Statuto e delinea una serie di norme comportamentali e procedure funzionali tese a rendere trasparente i comportamenti degli uomini e delle donne che governano la Flaei. La redazione del Bilancio di Missione rientra tra questi impegni e risponde a questi valori.



#### LEGGI IL CODICE ETICO FLAEI

https://flaeicisl.org/codice-etico-comportamentale



## Il modello organizzativo

La FLAEI è pertanto conscia del valore che può derivare sia all'Associazione sia ai propri Soci dall'adozione di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo che sia idoneo a prevenire la commissione di Reati da parte dei propri Dipendenti e Organi Associativi, nonché di prevenire il coinvolgimento dell'Associazione medesima in responsabilità per fatti criminosi eventualmente commessi da Fornitori, Consulenti e Controparti contrattuali.

Con delibera del 30 giugno 2020 il consiglio generale ha adottato il modello organizzativo per ottemperare quanto disposto dal D.Leg. 321/2001.



VEDI IL DOCUMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

https://flaeicisl.org/node/108

# Le strutture di supporto e partecipazione





Costituita dalla **Flaei** negli anni '90, la Fondazione ha come scopo quello di promuovere la crescita culturale e morale dei lavoratori e in particolare quello di promuovere tutte le attività connesse all'istruzione e alla formazione nei campi della politica energetica, ambientale e sociale, storico-sindacale e della solidarietà.

La Fondazione offre una proposta di conoscenza, dialogo e confronto tra la ricerca scientifica, gli ambienti di studio, l'opinione pubblica e le istituzioni sociali, economiche e politiche interessate alle trasformazioni del lavoro e del sindacato. A questo scopo promuove la rivista "Sindacalismo".

Il patrimonio della Fondazione Enérgeia è costituito dal fondo di dotazione originario e dai successivi incrementi e dalle elargizioni e corrispettivi per i servizi resi. A fine 2022 ammonta a 5.020.049 euro.



#### ASE Associazione seniores energia

Nata alla fine del 2019, si rivolge soprattutto ai pensionati e agli isopensionati del settore elettrico, attivi o meno nel sindacato. È promossa dalla **Flaei** per mantenere nel tempo il legame costruito con i propri attivisti e i propri iscritti, favorendo partecipazione, volontariato, solidarietà e attivismo, nonché attività di studio e ricerca. L'Associazione è retta da propri organi, indipendenti dalla **Flaei**.

#### Consiglio direttivo

- · Arsenio Carosi, Presidente
- Vincenzo Centoducati
- Mirella Maddalena Mattalia

#### Referente nazionale

Vincenzo Frattino

Modulo di adesione e statuto Ase: www.flaeicisl.org/node/389

Per il perseguimento delle finalità etiche statutarie, invece, la **Flaei** si avvale della collaborazione di Aletheia Broker e di ISCOS, di cui è anche socia. È, inoltre, associata a SindNova e alla Fondazione Giulio Pastore.











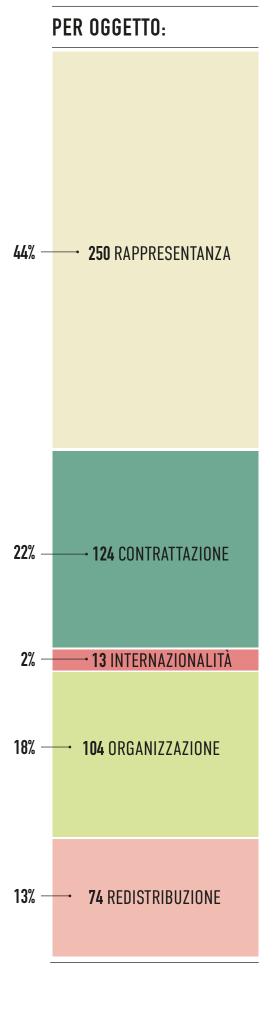
## La comunicazione

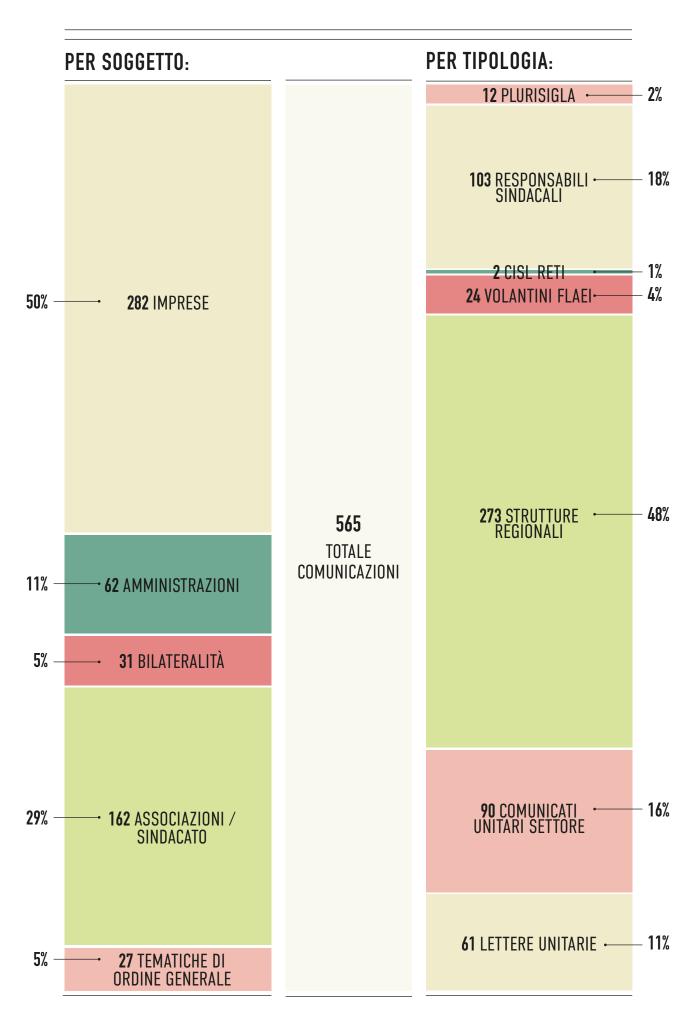
## **DOCUMENTAZIONE**

Le attività svolte dalle strutture centrali della **Flaei** possono essere rappresentate, con buona approssimazione, dal flusso di volantini, lettere e circolari prodotti nel corso del 2022. Si tratta di quasi 600 documenti.

Essi danno conto della firma di accordi e verbali, della convocazione di riunioni, dell'attività svolta all'interno degli enti bilaterali, della proclamazione di scioperi, ma anche dei cambiamenti amministrativi ed organizzativi interni alla **Flaei**. Per la natura stessa dello strumento utilizzato, alcune forme di attività "meno evidenti" sono probabilmente sottorappresentate: è il caso di articoli pubblicati o attività di ricerca.

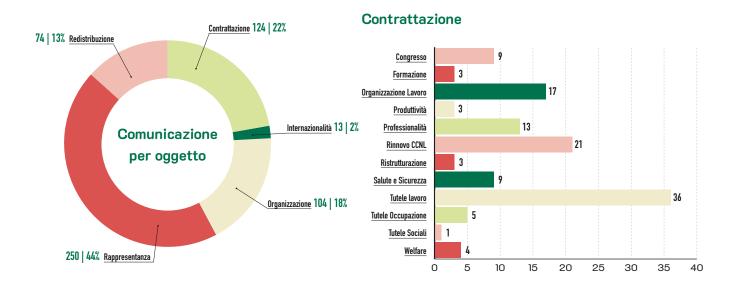
Dietro ogni circolare, inoltre, spesso c'è il lavoro di più giorni e di più persone.



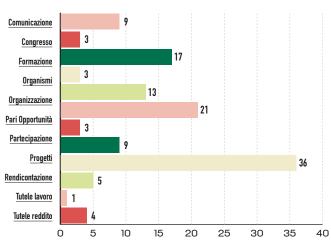




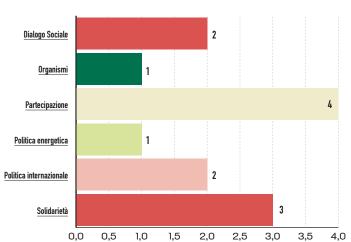
## Approfondimento in numeri



#### Organizzazione

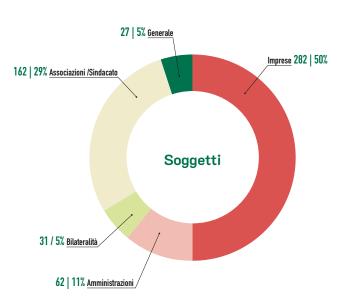


#### Internazionalità



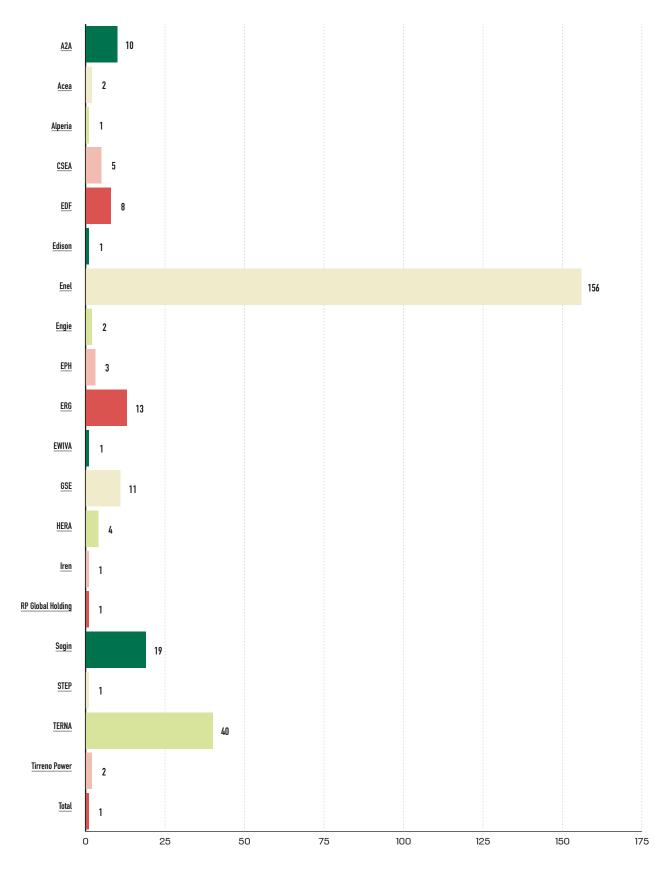
#### Circolari: andamento mensile







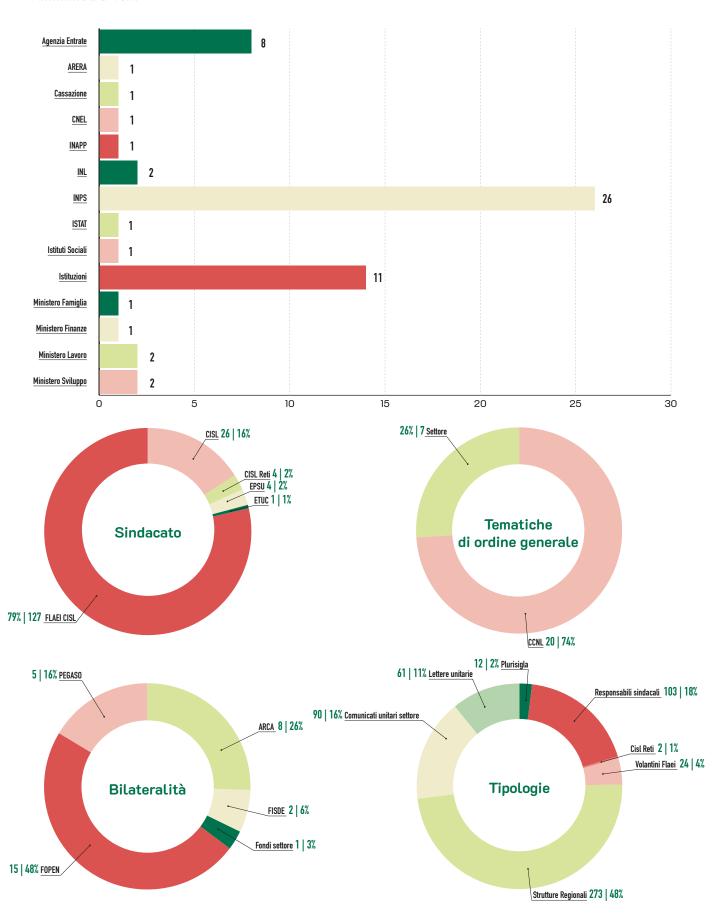
#### Dettaglio imprese





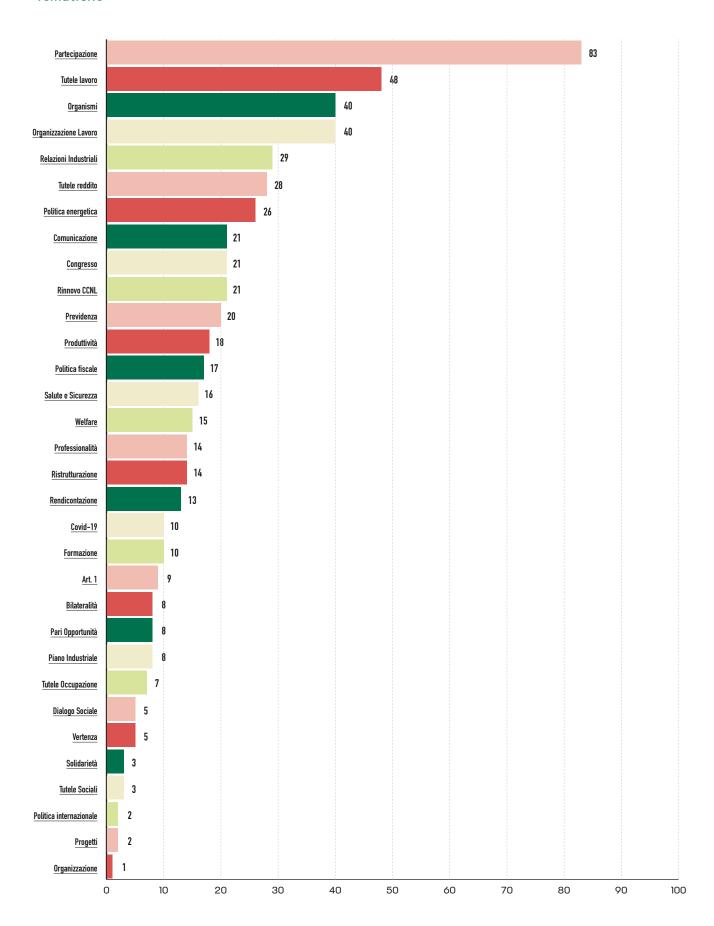
## Approfondimento in numeri

#### **Amministrazioni**





#### Tematiche





## COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE ON LINE

La **Flaei** è consapevole di quanto sia fondamentale l'attività di informazione dei cittadini e di coinvolgimento dei lavoratori del settore. A questo scopo utilizza diversi canali per raggiungere i propri iscritti, alcuni più tradizionali, altri legati alle nuove tecnologie.

#### Digitale e nuovi media

A partire dai primi esperimenti del 2018, la **Flaei** è presente sui nuovi media allargando, così, la platea dell'utenza a cui far arrivare il messaggio della federazione: non solo lavoratori o addetti ai lavori, ma anche cittadini e consumatori.

Questa scelta ha permesso alla **Flaei** di avviare un processo di trasformazione del linguaggio che, progressivamente, sta perdendo caratteristiche di "sindacalese" per adattarsi alle persone comuni.

#### L'impegno collettivo per le campagne social

È stato creato un gruppo di lavoro che ha il compito di rilanciare a livello territoriale e locale, nonché sulle pagine dei social network tutte le informazioni e i comunicati divulgati dalla Segreteria nazionale. Questo approccio consente di andare oltre al tradizionale invio a mezzo posta elettronica, che resta in qualità di fonte ufficiale di comunicazione a cui fare sempre riferimento, e ha lo scopo di rendere più visibili le attività della **Flaei** anche al di fuori del settore elettrico.

#### La divulgazione del Bilancio di missione

Il Bilancio di missione è uno strumento per sua natura articolato e approfondito. Questa sua peculiarità è un vantaggio perché permette di raccogliere in un unico documento un numero importante di informazioni, ma ha il difetto di essere poco fruibile ai tanti iscritti e soggetti interessati a comprendere la **Flaei**.

Con questa consapevolezza, a partire dal Bilancio 2022 su dati 2021 è stato realizzato un abstract in

formato tascabile e orientato a dare una panoramica veloce sullo stato di salute della **Flaei**. La leggerezza dello strumento ha permesso di stamparlo in 13.000 copie e distribuirlo in tutti i posti di lavoro. All'interno hanno trovato posto anche il modulo di adesione alla **Flaei** e tutti i contatti delle Segreterie nazionale e regionali al fine di renderlo anche uno strumento operativo e non solo di consultazione occasionale.



Flaei: presenza on line al 31/12/2022







www.facebook.com/Flaei



twitter.com/flaeicisl



t.me/flaeicisl



@nazionaleflaeicisl4122

#### Iscritti ai canali social Flaei

Canale social	Iscritti al 31/12/2023	Iscritti al 31/12/2022	Variazione
Pagina Facebook	3.979	3.578	401
X Pagina X (Twitter)	618	550	68
Profilo Instagram	1.017		1.017
Canale Youtube	1.100	1.090	10
Canale Telegram "Notizie dal mondo FLAEI"	531	498	33
Canale Telegram e-distribuzione	206	207	-1
Canale Telegram Terna	79	80	-1
Canale Telegram Enel Italia e Mercato	69	52	17
Canale Telegram Enel Generazione	75	61	14



#### WhatsApp e Telegram

È particolarmente difficile rendicontare tutta la comunicazione derivante dai canali di messaggistica istantanea, in quanto WhatsApp e Telegram sono ormai strumenti quotidiani di lavoro irrinunciabili.

Nel corso della primavera 2021 è stato avviato un gruppo di attivisti (uno per regione) con lo scopo di far circolare sui social regionali e nei gruppi WhatsApp e Telegram degli iscritti le notizie pubblicate dalla pagina Facebook.

In particolare su Telegram sono stati predisposti dei canali tematici per una comunicazione sempre più specifica e aderente agli interessi dei Lavoratori.

A questi si aggiunge il canale generalista "Notizie dal mondo **FLAEI**", destinato a contenere messaggi e comunicati **Flaei** rivolti a tutti i Lavoratori. A differenza di quelli specifici, infatti, questo canale generale rimarrà aperto e non sarà riservato ai soli Iscritti.



FLAEI @ e-distribuzione:

https://t.me/joinchat/89\_ImnGCGj5kMWIO





FLAEI @ Terna:

https://t.me/joinchat/LH-epxbTGSM5Mzhk





FLAEI @ Enel Italia e Mercato:

https://t.me/flaei\_italiaemercato





FLAEI @ Enel Generazione:

https://t.me/joinchat/POWXLMGJa2cxYjg0



A questi si aggiunge il canale generalista "Notizie dal mondo FLAEI", destinato a contenere messaggi e comunicati **Flaei** rivolti a tutti i Lavoratori. A differenza di quelli specifici, infatti, questo canale generale rimarrà aperto e non sarà riservato ai soli Iscritti.

### LA RIVISTA SINDACALISMO

Attraverso la fondazione Enérgeia, **Flaei** promuove la rivista "Sindacalismo", stampata da Rubettino Editore e rivolta ai quadri sindacali e al mondo accademico. La rivista, edita in modo non periodico dal 2011, prevede delle uscite monotematiche su argomenti di prospettiva della rappresentanza sindacale, della partecipazione dei lavoratori e della redistribuzione del reddito, con un punto di vista non solo nazionale.

Nel corso del 2022 sono stati dati alle stampe 3 numeri:

- n. 48 | Dinamiche sociali in una transizione sostenibile
- n. 49 | L'orizzonte ineludibile della partecipazione
- n. 50 | La forza degli accordi nei processi di cambiamento

Per ragioni organizzative, nella seconda metà del 2022 la pubblicazione della rivista è stata presa in carico direttamente dalla Cisl nazionale.



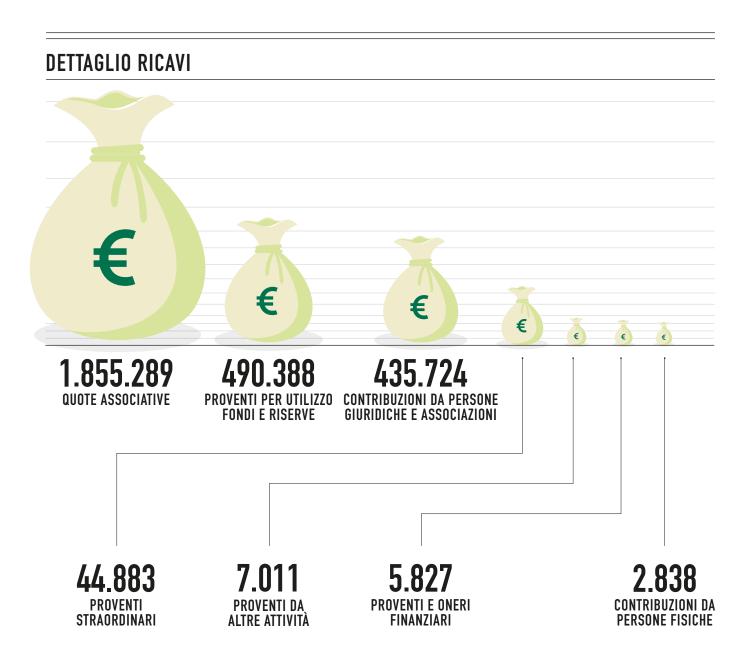






## La relazione economica e sociale

Di seguito sono analizzati i principali dati del bilancio d'esercizio 2022 della **Flaei** nazionale. I numeri si riferiscono esclusivamente a tale livello: non si tratta di un bilancio consolidato. Per un quadro di sintesi delle realtà periferiche **Flaei** si faccia riferimento al grafico iniziale di pag. 98, dedicato alla principale posta dell'attivo delle strutture regionali negli ultimi anni.



Totale ricavi | **2.841.960 €** 

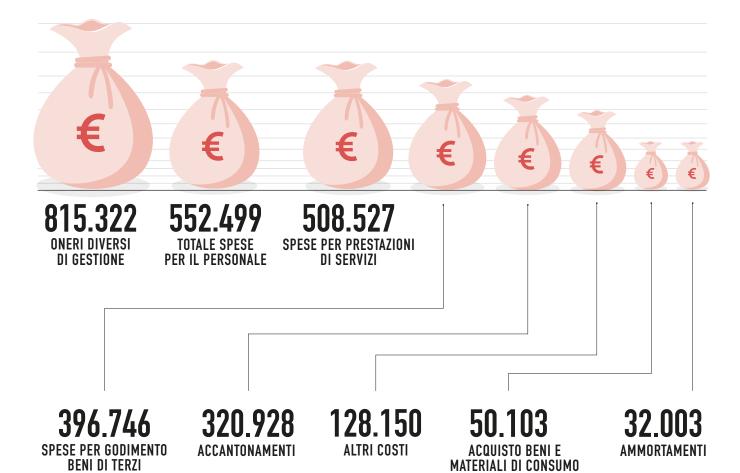
#### RISULTATO D'ESERCIZIO



+37.682



#### **DETTAGLIO COSTI**

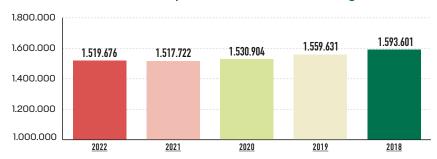


Totale costi | **2.804.278 €** 



## Approfondimento in numeri

#### Contributi ordinari di competenza delle strutture regionali



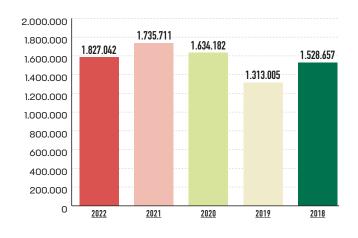
A queste somme si aggiungono eventuali contributi straordina-ri (€ 123.869 euro nel 2022) e contributi a sostegno dell'attività sindacale (€ 73.500 euro nel 2022) erogati a carico del bilancio della **Flaei** nazionale.

#### Stato patrimoniale

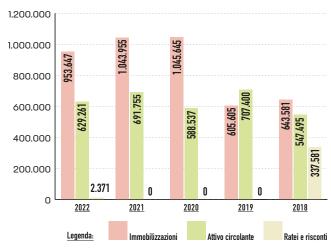
Attivo	Al 31/12/2022	Al 31/12/2021
Immobilizzazioni immateriali	4.852	5.247
Immobilizzazioni materiali	260.012	230.812
Immobilizzazioni finanziarie	930.546	1.022.070
Totale immobilizzazioni	1.195.410	1.258.129
Crediti per tessere	25.446	19.502
Altri crediti	707	4.197
Crediti verso erario	2.185	8
Crediti verso dipendenti ed assimilati	93.291	79.519
Totale crediti	121.628	103.226
Crediti verso banche	507.200	583.120
Cassa	433	5.409
Totale disponibilità liquide	507.633	588.530
Totale attivo circolante	629.261	691.756
Ratei attivi	2.371	
Totale attività	1.827.042	1.949.885
Passivo	Al 31/12/2022	Al 31/12/2021
Avanzi esercizi precedenti	397.484	438.014
Altri fondi rischi ed oneri	703.000	872.460
Fondo TFR dipendenti	116.223	129.748
Fondi ammortamento immobilizzazioni materiali	241.762	214.174
Fondi svalutazione attività	1.904	-
Totale parziale	1.460.373	1.654.395
Debiti verso banche	28.789	5.927
Debiti verso fornitori	21.612	74.774
Debiti verso erario	32.806	32.924
Debiti verso enti previdenziali	18.190	18.897
Debiti verso strutture sindacali	227.589	203.498
Totale debiti	328.986	336.019
Totale passività	1.789.359	1.990.414
Avanzo/Disavanzo d'esercizio	37.682	-40.529

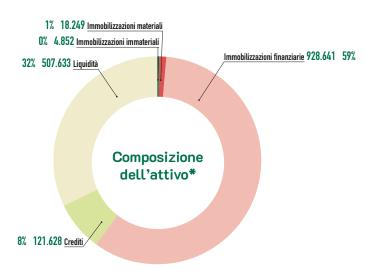


#### Totale attività\*

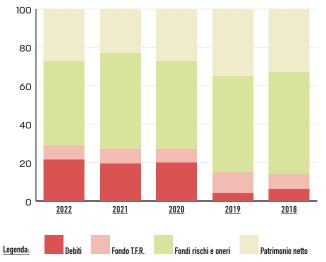


#### Evoluzione della struttura dell'attivo\*

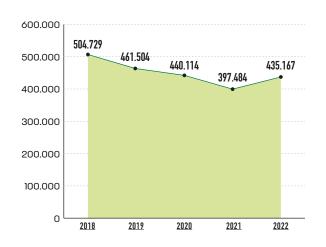


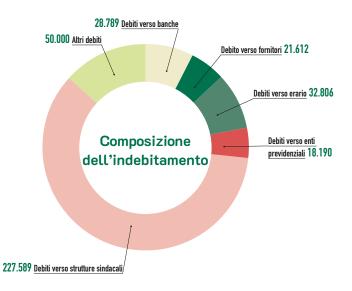


#### Evoluzione della struttura del passivo



#### Patrimonio netto



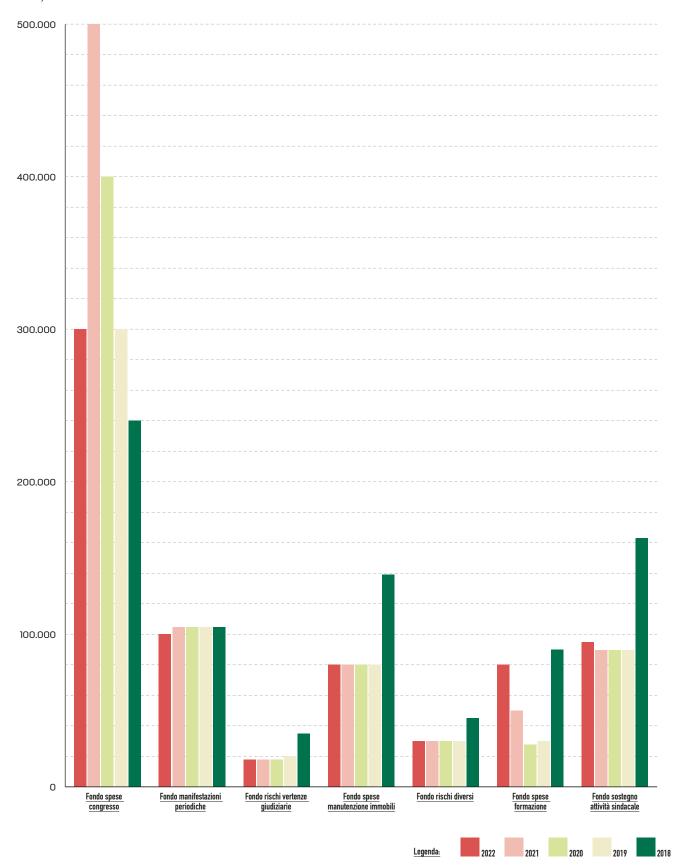


<sup>\*</sup> al netto degli ammortamenti



## Approfondimento in numeri

#### Fondi, rischi e oneri





#### Conto economico

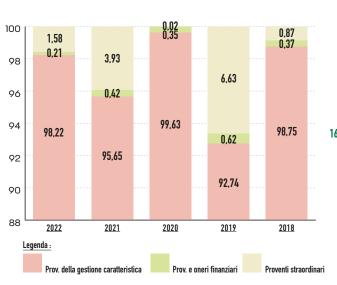
RICAVI	Al 31/12/2022	Al 31/12/2021
Quote associative	1.855.289	1.680.179
Contribuzioni da persone fisiche	2.838	4.409
Contribuzioni da persone giuridiche e associazioni	435.724	658.725
Proventi da altre attività	7.011	5.481
Proventi per utilizzo fondi e riserve	490.388	176.002
Totale proventi della gestione caratteristica	2.791.249	2.524.797
Proventi e oneri finanziari	5.827	11.108
Proventi straordinari	44.883	103.620
Totale ricavi	2.841.960	2.639.525

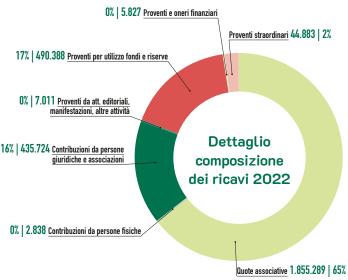
COSTI	Al 31/12/2022	Al 31/12/2021
Acquisti beni e materiali di consumo	50.103	58.254
Spese per prestazioni di servizi	508.527	448.271
Spese per godimento beni di terzi	396.746	380.412
Salari e stipendi	419.621	385.741
Oneri sociali	97.701	91.807
Accantonamento TFR	35.176	24.955
Totale spese per il personale	552.499	502.502
Ammortamenti	32.003	12.224
Altri accantonamenti	320.928	298.212
Oneri diversi di gestione	815.322	841.448
Totale costi e oneri gestione caratteristica	2.676.127	2.541.323
Altri costi e oneri	107.853	115.009
Imposte e tasse sul reddito	20.297	23.722
Totale costi	2.804.278	2.680.054
Risultato d'esercizio	37.682	-40.529



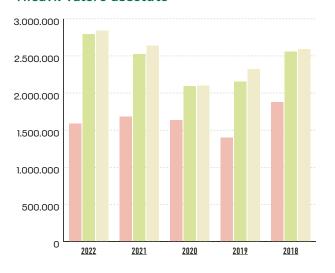
## Approfondimento in numeri

#### Composizione percentuale dei ricavi

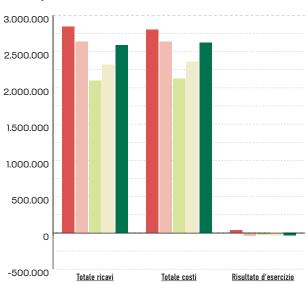




#### Ricavi: valore assoluto



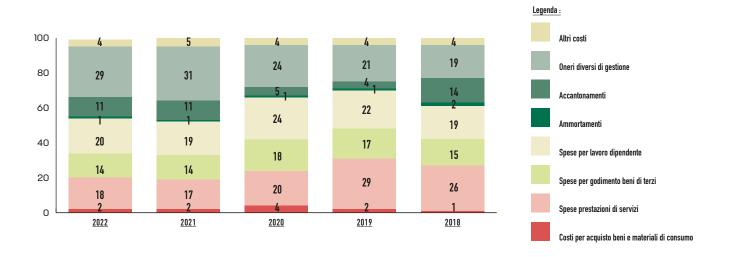
#### Gli equillibri economici







#### Composizione percentuale dei costi in sintesi



#### Dettaglio oneri diversi di gestione

#### Dettaglio spese per prestazione di servizi





# Flaei per il futuro: partecipazione, formazione, sicurezza

Il XIX Congresso è stato il momento in cui la Flaei ha tracciato le linee per il proprio futuro: i delegati e le delegate hanno avuto modo di ascoltare e condividere pensieri e idee che si sono condensati nella mozione finale. Quest'ultimo è il documento approvato all'unanimità che rappresenta la visione di prospettiva della Flaei nei confronti del lavoro e della società attuale.

Certamente le sfide dei prossimi anni saranno condizionate dai fattori internazionali: quelli geopolitici, come il conflitto in Ucraina e le tensioni in Medio Oriente, e quelli legati alle scelte della transizione verso il vettore elettrico, che dev'essere accompagnata da una contemporanea transizione sociale e del lavoro basata su tempi e modalità giusti per non lasciare nessuno indietro.

#### Obiettivo: partecipazione

Proprio a causa di questi scenari incerti, l'obiettivo della **Flaei** è portare avanti con determinazione il tema della partecipazione dei lavoratori nelle varie declinazioni possibili e quale evoluzione naturale dello Statuto della persona varato con l'Enel e fatto proprio nel rinnovo del contratto. Una partecipazione che può essere finanziaria, attraverso il rilancio

dell'associazione Adige come trust dei piccoli azionisti dipendenti in grado di coagulare il peso dei lavoratori-azionisti nell'assemblea dei soci di Enel, e anche organizzativa, attraverso il ruolo delle RSU di cui si prevedono a breve i rinnovi nelle principali aziende del settore.

#### Formazione necessaria

Il miglioramento continuo dovrà essere la cifra che caratterizza tutte le strutture organizzative della Flaei. A questo scopo è necessario un rilancio dell'attività formativa per aggiornare tutti i delegati degli organismi regionali e, soprattutto, per individuare nuovi dirigenti che avranno il compito di portare avanti la visione della **Flaei**. Su questa ferma convinzione è stato avviato il corso PeR.La.

#### Sicurezza al centro

Con la stessa fermezza, la sicurezza dovrà diventare il centro di tutte le politiche contrattuali, organizzative e sociali: un argomento non nuovo per la **Flaei** che oggi va declinato non solo in quanto rispetto delle normative, bensì anche come autentica leva di miglioramento partecipato delle condizioni di lavoro. Una

prospettiva che non può trascurare neppure l'aspetto della salute e delle malattie professionali, di cui non esistono studi dedicati al settore, né la certezza di avere un posto di lavoro dignitoso in questo mondo in transizione.

Tutte queste attività saranno supportate da un'adeguata comunicazione, elemento indispensabile dell'attualità, sia attraverso i media tradizionali sia attraverso i social media che richiedono formazione continua per arrivare anche all'esterno del settore, verso l'opinione pubblica.

Sfide importanti che vedono da 73 anni la **Flaei** assieme alla Cisl protagoniste nella costruzione quotidiana di un nuovo umanesimo del lavoro.



## Flaei tra storia e futuro

73

Anni di storia 19

Congressi nazionali

13.179

Iscritti a dicembre '22

893

**Attivisti** 

140

+491

rispetto al 2021

Struttura interregionale

Persone con incarichi di responsabilità a livello

territoriale, regionale, nazionale o confederale

Strutture regionali

19

Contratto nazionale di categoria rinnovato nel 2022

58

Accordi di secondo livello negoziati direttamente dalla Segreteria nazionale

