

**RELAZIONE INTRODUTTIVA
AI LAVORI DEL
I CONGRESSO
CISL RETI DEL VENETO**

A cura della Segreteria Regionale



sulla via della transizione ...

**... esserci per cambiare,
cambiare per esserci**

PREMESSA

Ci siamo interrogati con Mauro su quali contenuti esprimere in una relazione del primo congresso di questa nuova Federazione.

Come passato abbiamo il lungo percorso nazionale che ha portato alla costituzione di Cisl Reti, sul quale non abbiamo tanti elementi da aggiungere.

Come passato avremmo anche il periodo dalla nostra prima riunione di Direttivo Regionale in quel di Trebaseleghe: su questo però, visto il martoriato percorso del covid, in effetti non avremmo molto da poter rappresentare di specifico sulla strada della costruzione degli ambiti di lavoro di Cisl Reti.

Abbiamo pensato di mettere insieme oggi le riflessioni che abbiamo condiviso nei nostri congressi, quello Fistel e quello Flaei, per dare una visione di “comunità” ai nostri settori e dare corpo a temi di lavoro per il mandato del Direttivo Regionale Cisl Reti del Veneto che da oggi avremo.

Ecco perchè abbiamo pensato ad una relazione cooperativa suddivisa in contributi espressi a due voci.

PARTE PRIMA

IL CONTESTO CHE ABBIAMO VISSUTO

La pandemia in questi due anni ha messo in luce tante fragilità del nostro paese e creato emergenze diverse che si sono sommate a tutte quelle strutturali già esistenti.

Il Sistema Sanitario che con la sua capacità, per alcuni incapacità, di azione e reazione alla situazione ha rincorso in questi due anni i malati senza in effetti impostare ancora oggi un'organizzazione strutturale nuova. Il nostro paese ha organizzato una macchina vaccinale complessa che oggi marcia, ritenuta la migliore d'Europa.

Oggi ci troviamo nella discussione in piena discussione del green pass, dei no-vax o dei si-vax: dobbiamo ricordare alle aziende che in questi 20 mesi di lockdown i protocolli sottoscritti hanno consentito di mantenere i comparti produttivi in attività e la collettività tutta in sicurezza di fornitura di elettricità, dimostrando che con il dialogo tra le parti si possono ottenere risultati importanti. In ogni società del nostro settore, in condizioni di forte preoccupazione e al principio paura per il contagio, abbiamo discusso e trovato soluzioni organizzative al tavolo con le aziende che dessero anche tranquillità ai lavoratori sul campo: ricordiamo, solo uno tra gli elementi, lo strumento delle ferie solidali per il personale operativo nel Gruppo Enel.

Proprio in questo contesto nessuno ha notato il ruolo che i lavoratori delle imprese elettriche hanno sostenuto fin dall'inizio della pandemia: non è mai mancata la fornitura di energia elettrica nelle case, diventate luogo “salvo” di lavoro e in tutte quelle imprese che sono riuscite a continuare la produzione.

La nuova tecnologia ed il futuro del lavoro che proprio nella pandemia, e con prevalenza in alcuni settori, ed il nostro è fra questi, ha messo in atto nell'emergenza trasformazioni impensabili in un contesto diverso.

Non si tratta solamente dello smart working full days, ma anche dello sviluppo di componenti e di software che intervengono pesantemente nelle attività lavorative e nella loro organizzazione.

Già oggi siamo completamente travolti nelle aziende più grandi del nostro settore dal ridisegno dei sistemi organizzativi, quasi a dire che il lockdown e il lavoro da remoto abbiano scatenato nei manager del settore le più fervide fantasie organizzative, naturalmente nell'ottica di ulteriori efficientamenti e risparmi di costi, in aziende che a bilancio contano utili fantastici.

E manco a dirlo, il ridisegno dei sistemi organizzativi, basato sull'innovazione, porta con se anche un profondo cambiamento delle professionalità necessarie per la gestione di queste nuove realtà aziendali, non accompagnato però ad un giusto riconoscimento economico all'incremento di capacità e realizzazione.

Si rende quindi necessario definire un percorso vincolante per tutti che ci porti, nei prossimi quattro anni, a risolvere in via definitiva il problema delle "nuove qualifiche contrattuali" che dovranno essere coerenti con i nuovi lavori.

Non possiamo più solo enunciarlo perché un loro ulteriore rinvio non sarebbe più compreso dai lavoratori e dalle lavoratrici.

SUL FUTURO DELL'ENERGIA ELETTRICA DELLE INFRASTRUTTURE

La rincorsa continua dietro gli stati d'emergenza covid sembra aver distolto i nostri governanti dal pensare alla realizzazione dei grandi processi di trasformazione legati alla transizione energetica, già individuati prima della pandemia.

E' innegabile che oggi sia in forte sviluppo una sensibilizzazione sulla transizione ecologica ambientale e digitale, ma il tema delle fonti energetiche necessita individuare chiaramente alcuni elementi di riferimento.

La differenziazione di fonti energetiche ha bisogno necessariamente di tenere conto del fatto che le fonti siano realmente fonti green e non di altra provenienza: questo per evitare un approccio ipocrita sia a livello di inquinamento che a livello di efficienza energetica. L'idrogeno è un esempio di riferimento.

Sulle fonti fossili

Il nostro paese, e in particolare la nostra regione, vede ormai in stato avanzato di dismissione gli impianti che usano alcuni combustibili fossili: la centrale di Porto Tolle di Enel, ad olio pesante, ormai è storia passata.

Edison ha in corso l'ammodernamento della centrale Marghera Levante con un impianto di nuova generazione sempre a gas.

Enel in tema di decarbonizzazione ha ottenuto la valutazione di impatto ambientale per la centrale Palladio a Fusina. Per questa centrale il nuovo progetto non ricomprende l'idrogeno, ma solamente il gas. Questa centrale era stata, con il gruppo 5, prototipo di produzione con idrogeno.

Queste centrali usano e useranno solamente gas: combustibile di transizione?

Sul piano di phase-out delle carbone per la riduzione delle emissioni di CO2 è necessario però prestare molta attenzione alle regole di uscita dal contesto produttivo degli impianti per evitare speculazioni esterne anche a danno di altre fonti.

Inoltre, sarebbe importante anche su versante della produzione tradizionale creare un percorso con le società interessate che punti a definire impegni futuri per uno sviluppo sostenibile e l'uso di combustibili del futuro.

Sulle fonti idriche

Il valore strategico dell'energia idroelettrica nel bilanciare l'intermittenza delle altre fonti rinnovabili conferisce a questa fonte un ruolo baricentrico nella transizione ecologica stabilita del Green Deal europeo e nel Pniec nel dicembre 2019. Il tema dell'assegnazione e del rinnovo delle concessioni delle grandi derivazioni idroelettriche è un nodo cruciale.

Ed è proprio sul versante della normativa europea sulle concessioni che si giocherà la stabilità del sistema italiano se non si interviene in modo deciso nella definizione delle procedure di gara, che come oggi impostato rischia di portare un patrimonio di impianti, eccellenze conoscitive del nostro settore, anche manifatturiere e gestionali, in mano a investitori stranieri, penalizzando ancora una volta il nostro sistema.

Andrebbe supportata la realizzazione del mini-idrico per sfruttare al meglio questa risorsa importante per la nostra Regione come per altre. Particolare attenzione va posta a questa fonte rinnovabile semplificando gli iter autorizzativi ed anche supportando la realizzazione di questi impianti con informazione agli attori del territorio, che capita frequentemente pongano in essere strategie ostative alla loro realizzazione.

In questo contesto l'apprestamento andrebbe anche sostenuto con procedure più semplici e snelle ed una strategia di rifacimento/potenziamento delle "vecchie" centrali idroelettriche, buona parte delle quali oggi vedono ancora installate apparecchiature a volte "antiche" (alcune degli anni 30). Inoltre alla luce del contesto climatico degli ultimi anni, si renderà sempre più essenziale una corretta gestione delle acque. Va promosso con tutti i mezzi possibili, lo sghiaimento dei serbatoi/bacini veneti per aumentarne la capacità di accumulo riportandoli alle vecchie capacità d'invaso. In questo modo si otterrà una maggiore riserva d'acqua utile per la produzione di energia elettrica e indispensabile soprattutto ai fini irrigui.

Sulle infrastrutture

In merito allo sviluppo delle fonti energetiche rinnovabili, delle “comunità energetiche”, delle smartcity, con un preciso obiettivo per la mobilità elettrica, pensiamo che le infrastrutture esistenti siano ben lontane per sostenerne l’impatto.

Si parla tanto di mobilità elettrica, ma di quali siano le trasformazioni necessarie per sostenerla e quanto siano le nostre infrastrutture lontane dall’obiettivo, nessuno parla, o meglio nessuno ascolta la nostra voce.

E’ necessario che vengano definiti piani rivolti al rifacimento, al potenziamento e anche alla digitalizzazione della rete di distribuzione per migliorare le sue prestazioni.

Tutto questo perchè sarà proprio questa infrastruttura che subirà il maggior impatto dovuto alla progressiva estensione del vettore elettrico in tutto il territorio nazionale e che vedrà lo sviluppo di una produzione distribuita da fotovoltaico, delle smartcity, delle comunità energetiche, dei prosumer e di una massiccia rete di colonnine per la ricarica elettrica.

Considerazioni

Giusto per far memoria delle strategie facciamo un passo indietro e andiamo alla SEN (Strategia Elettrica nazionale) emanata nel 2017: in questo documento furono definite le misure da adottare per la riduzione delle emissioni CO2 come risultato anche dalle consultazioni effettuate nel periodo maggio-novembre con tutti gli enti e le associazioni fra cui la CISL. Dalle consultazioni risultava una richiesta di accelerazione del percorso di realizzazione delle fonti energetiche più sostenibile dal punto di vista ambientale. La SEN si proponeva come obiettivi cardine:

- riduzione dei consumi di 10 Mtep al 2030 rispetto al tendenziale;
- 28% dei consumi al 2030 coperti da fonti rinnovabili;
- 55% dei consumi elettrici al 2030 coperti da fonti rinnovabili;
- rafforzamento della sicurezza di approvvigionamento;
- riduzione dei gap di prezzo dell’energia;
- promozione della mobilità pubblica e dei carburanti sostenibili,
- abbandono del carbone per la produzione elettrica entro il 2025.

L’ambizione deve comunque essere sempre coniugata con il realismo: se il 28% dei consumi sarà coperto da fonti rinnovabili, il rimanente 72% richiederà ancora necessariamente gas e, dati i lunghi tempi di trasformazione delle infrastrutture trasporti, anche prodotti petroliferi.

“Una prima fondamentale questione riguarda le infrastrutture: non si può trasformare in modo sicuro ed efficiente il sistema elettrico e fare a meno del carbone se non si realizzano per tempo reti e sistemi di accumulo, oltre che usare le risorse già esistenti; non si può garantire la sicurezza e la diversificazione dell’approvvigionamento di gas se si blocca ogni infrastruttura necessaria; non si può andare incontro all’innovazione e impiegare vari anni a dare il via a nuove iniziative. Dal che l’importanza di procedure partecipate, ma semplici ed efficaci.”

Queste appena lette erano le considerazioni sulla SEN, che oggi sono più attuali che mai.

A seguire la SEN, altri due pilastri di riferimento: PNIEC ed oggi PNRR.

“Il PNRR dicono tutti un’occasione straordinaria per accelerare la transizione ecologica e superare barriere che si sono dimostrate critiche in passato. Il Piano introduce sistemi avanzati e integrati di monitoraggio e analisi per migliorare la capacità di prevenzione di fenomeni e impatti. Incrementa gli investimenti volti a rendere più robuste le infrastrutture critiche, le reti energetiche e tutte le altre infrastrutture esposte a rischi climatici e idrogeologici.” Anche questa è una citazione.”

E’ proprio notizia di queste ultimi giorni dal Sole 24 ore del 7 .1.2022, il tema del gas e della posizione europea sulla transizione energetica: nella bozza delle disposizioni europee i progetti messi in campo per oltre 10 miliardi di investimento sarebbero in gran parte fuori dai contributi del green deal: in altre parole gli investimenti italiani nelle centrali a metano per la transizione energetica non rientrerebbero nelle attività sostenibili. “Forse al massimo nell’elenco europeo dei progetti verdi finanziabili potrà rientrare qualche impianto marginale, che oggi non è previsto”.

Sinceramente ci sembra oggi di avere di fronte uno scenario un po’ diverso da quello immaginato. Le profonde differenze dei bilanci energetici e dei mix di fonti dei diversi Paesi dell’Unione, a fianco a qualche normativa europea non proprio paritaria per gli stati, sommate ai limiti oggettivi che hanno le fonti energetiche rinnovabili nel sostituire le fonti oggi utilizzate (carbone, gas e nucleare), rischiano di rendere inattuabile il piano di transizione energetica, incrementando le differenze tra paesi dell’UE, indebolendo il sistema produttivo italiano con costi sociali insostenibili per l’occupazione, le famiglie e le imprese e, prima ancora, per soggetti più fragili della nostra società. Questa riflessione ci porta a pensare che gli obiettivi della transizione oggi definiti, tempi e modello, abbiano irrealizzabili scadenze, anche in relazione a tecnologie e tecniche non ancora compiute e mature.

Anche se il PNRR mette sul tavolo cospicue risorse economiche, corriamo il rischio che il costo della transizione sia a carico solo dei lavoratori e delle lavoratrici.

Dobbiamo perciò sviluppare in concreto una “giusta transizione”, della quale molto si parla, ma poco è stato fatto fino ad ora.

Innanzitutto, non si deve contrapporre territorio e lavoro e bisogna partire dai bisogni delle persone e dell’ambiente e da questi costruire soluzioni.

Giusta transizione significa affrontare un processo economico che toccherà tutti i settori produttivi ed anche il nostro modello di vita.

Giusta transizione è anche la riconversione dell’economia: su questo tema si misurerà l’efficacia delle scelte.

Va perciò definito un nuovo patto per lo sviluppo e la coesione sociale che gestisca la tempistica sulla base dello sviluppo delle tecnologie, del progressivo assorbimento occupazionale, della riqualificazione delle persone.

Bisogna evitare Damping sociale, damping salariale, damping fiscale e damping ambientale. Oltre il rischio concreto che il costo della transizione verde sia scaricato sui più deboli e sui lavoratori e che il green deal vada a beneficio di pochi, è doveroso riconoscere che le opportunità di sviluppo per l'intero settore elettrico nell'uso civile, nell'industria e nei trasporti sono enormi. Ciononostante, lo stesso settore che dovrebbe gestire il generalizzato utilizzo dell'energia elettrica, almeno in Italia, vive il colossale paradosso di continuare a percorrere la china dell'impoverimento occupazionale e professionale oltre ad una continua destrutturazione e polverizzazione delle imprese. Imprese che ricordiamo, contano utili fantastici ogni bilancio. Un percorso che, oramai, dura da quasi 30 anni e che, come appare evidente, sia il management elettrico, sia il legislatore, paradossalmente, continuano incoscientemente a percorrere. Ne è dimostrazione il continuo susseguirsi di ristrutturazioni e riorganizzazioni delle imprese elettriche, anche in questi 21 mesi di covid. Accanto ai grandi piani oggi emerge prepotente il tema del costo energia elettrica e il suo impatto non solo su famiglie, ma anche sul mondo produttivo. L'aumento del costo non è legato solamente all'aumento del costo del gas e ai costi legati alla CO2, ma anche agli interventi normativi definiti nel 2019 che fanno parte dei provvedimenti della transizione gestiti da Terna: i nuovi contributi per la messa in sicurezza delle reti elettriche dall'incostanza della produzione delle fonti rinnovabili, che agiranno sull'energia consumata non solo in termini di kwh, ma anche di quando verrà consumata.

DALLA CONSULTAZIONE ALLA PARTECIPAZIONE ATTIVA

Nel percorso dei 21 mesi di covid con la sottoscrizione dei protocolli e la loro applicazione pratica nelle aziende si è dimostrata la validità del dialogo tra le parti sociali. Non serviva, a noi parti sindacali, essere convinti che la contrattazione, partendo da l'esistenza di un conflitto e superandolo, può fare del bene all'economia. Ora sarà opportuno, anzi necessario, proseguire su questo percorso, impostando una nuova strada con un grado di partecipazione più forte di quanto non sia mai stato in passato. Il modello finanziario di gestione del mondo, incurante del livello di benessere sociale e collettivo, si è visto mettere in crisi da un piccolo virus. Oggi dobbiamo puntare, partendo dalle aziende dei nostri settori, a provare nuove esperienze di maggior partecipazione che vedano i lavoratori e le imprese lavorare insieme per dare a questo paese l'opportunità di raggiungere un livello di bene minimo, di far crescere imprese e competenze dando a ciascuno risultati concreti. Sarà un percorso difficile forse, da risultato incerto, vista la recalcitrante resistenza delle aziende di questo paese a provare nuove esperienze di partecipazione. L'idea, nelle tesi Cisl, di costruire una certificazione di qualità partecipativa, da affiancare alla SA8000 (standard accreditato riconosciuto a livello internazionale che risponde alle esigenze delle

organizzazioni che vogliono distinguersi per il loro impegno nello sviluppo sostenibile e in particolare per le tematiche sociali) potrebbe essere un'idea molto efficace.

LA SALUTE E SICUREZZA AL LAVORO

Anche nel nostro settore è stato un anno tremendo per i morti al lavoro: erano molti anni che non si registravano i dati di questo 2021, tra lavoratori deceduti delle società ed imprese in appalto. Non basta l'aiuto del dlgs 81/08, con il suo concetto di consultazione preventiva degli RLS, ove e qualora fosse effettivamente praticata.

La prevenzione sul lavoro deve essere il pilastro portante di un processo continuo e partecipato dei lavoratori all'impostazione e gestione dell'organizzazione del lavoro.

La pandemia, ed è la terza volta che lo si sottolinea, ha evidenziato questa necessità facendo superare la separazione tra organizzazione del lavoro e prevenzione in modo efficace.

E questo approccio è necessario sia consolidato ancora di più per l'introduzione di nuove tecnologie, di nuove modalità di lavoro, di nuove professioni, di nuovi rischi per la salute sicurezza al lavoro.

Perché il principio che ci deve guidare è la centralità della persona nel lavoro, a partire dalla garanzia per tutti della salute e sicurezza, del rispetto della dignità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza.

COSA POTRA' FARE CISL RETI

Lo statuto nazionale di Cisl Reti, che tra poco ratificheremo come federazione del Veneto, ci guida nel pensare a quale contributo potremmo dare al nostro mondo: agli iscritti, alla Cisl e alle altre federazioni e anche alle imprese nella discussione ai tavoli di nostra discussione.

La Federazione CISL Reti si propone di perseguire gli interessi collettivi e individuali di natura sindacale connessi ai rapporti economici, sociali e professionali dei lavoratori dei settori rappresentati. In particolare, essa:

- A. studia ed elabora linee per contribuire alla soluzione dei problemi economico-sociali dei settori in cui opera;*
- B. coordina le politiche generali delle infrastrutture a rete ricadenti nel campo di rappresentanza delle Federazioni che compongono CISL Reti e delle attività politico-sindacali svolte tramite esse;*
- C. sviluppa politiche del Mercato del lavoro, dei Giovani e delle politiche di genere;*
- D. promuove la cultura della Sicurezza sul lavoro;*
- E. organizza e promuove le politiche formative dei responsabili sindacali a tutti i livelli;*

Ricordiamo, proprio in coerenza con gli scopi statutari, una caratteristica importante di Cisl Reti: è nella sua natura una federazione aperta a nuove aggregazioni. In questo caso il riferimento è ad altre federazioni che curano reti per rendere completo, coerente e di maggior valore il progetto. Su questa strada va sviluppato uno sforzo comune delle federazioni e della confederazione di coinvolgimento e avvicinamento.

Con riguardo al Veneto, i temi dell'energia elettrica e della transizione energetica con gli impatti prima accennati, il tema delle reti, non solo quelle elettriche, ma anche di quelle di cui tra poco parlerà Mauro, potranno essere i progetti di lavoro per iniziare il percorso.

Questi temi riprendono coerentemente quanto abbiamo condiviso insieme con un ordine del giorno nell'incontro di Consiglio Generale del 28 ottobre 2021: *“nell’ambito del dibattito alcune tematiche condivise sulle quali costruire il percorso congressuale, nel rispetto dei temi statutari di lavoro, sui quali iniziare un cammino di forte sensibilizzazione della Cisl e di tutte le categorie: l’energia rispetto alle problematiche dell’approvvigionamento e delle infrastrutture che la gestiscono e gli appalti e i loro effetti in termini di lavoro e professionalità nei nostri settori e di lotta all’illegalità. Su questi temi il Consiglio Generale esprime la volontà di concentrare il proprio impegno per la Cisl Reti e per la collettività.”*

Così da lunedì potremo far cominciare il progetto veneto.

PARTE SECONDA

RUOLO DELLE LAVORATRICI DEI LAVORATORI E DEL SINDACATO

Il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori è stato fondamentale per mantenere a galla il paese e per poter ripartire nonostante la preoccupazione di essere contagiati e conseguentemente contagiare i propri cari.

Molto si è parlato, giustamente, dei lavoratori e delle lavoratrici delle strutture sanitarie che, anche oggi, sono in piena emergenza che mai si sono fermati ed hanno lavorato in condizioni ai limiti della sopportazione, non lo dimenticheremo mai, aggiungo che in tantissimi altri settori i lavoratori non si sono fermati ed hanno lavorato in condizioni molto disagiate e grazie a loro le imprese hanno continuato a svolgere l'attività, e allo stesso tempo, gli stessi hanno garantito i servizi primari e necessari per la continuità lavorativa fuori e dentro alle proprie case, mi riferisco ai servizi di telecomunicazione, alla fornitura di energia elettrica, alla produzione delle materie prime, a tutte le lavorazioni della carta e tante altre attività.

Il Sindacato ha agito su più fronti chiedendo al Governo interventi normativi sulla sicurezza, e da qui i protocolli obbligatori da sottoscrivere tra le parti con il coinvolgimento dei RLS e delle le RSU/RSA, il sostegno ai redditi attraverso le integrazioni salariali e i numerosi Decreti che hanno riconosciuto i famosi Bonus (con tutte le complicazioni interpretative e normative), al blocco dei

licenziamenti. **In altre parole, abbiamo lavorato per garantire la sicurezza, il sostegno al reddito e l'occupazione.**

PRECARIATO E OCCUPAZIONE

Il precariato e l'occupazione viaggiano a braccetto, infatti, la mancanza di posti di lavoro, inevitabilmente porta ad aumentare il precariato. Se pensiamo che negli ultimi 10 anni i contratti a tempo determinato è cresciuto di oltre 800.000 unità, circa il 36% in più, con una variazione dell'occupazione complessiva pari appena al 1,4% si capisce che c'è un filo conduttore tra il precariato e l'occupazione. I contratti a termine, part-time e di somministrazione continuano ad essere scelti dalle imprese.

Nel trimestre marzo-maggio 2021 gli occupati precari sono saliti a 188 mila unità mentre gli stabili sono diminuiti di 70mila unità, questo a nostro giudizio evidenzia che le imprese non sono così convinte della ripartenza dopo la crisi imposta dalla pandemia, probabilmente solo il blocco dei licenziamenti ha tutelato i lavoratori più fragili.

Ognuno ha la sua medicina per la cura a questo problema sociale, noi pensiamo che è fondamentale la creazione di nuovi posti di lavoro nel nostro paese anziché delocalizzare le attività come sta avvenendo, creare nuove aziende che producano i nuovi strumenti di lavoro, come ad esempio la robotistica, (Germania e Cina hanno già fatto un accordo) ma ce ne sono tante altre, una società americana di consulenza aziendale e tecnologica attraverso una ricerca che ha analizzato le principali tendenze macroeconomiche, politiche, demografiche, sociali, culturali, commerciali e tecnologiche ha creato un quadro di 21 professioni che emergeranno nei prossimi dieci anni.

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'

L'iscrizione al sindacato oggi più che mai è un tema da affrontare con molta attenzione, siamo in **presenza di una vera e propria emergenza**, tenuto conto che molti nostri iscritti sono usciti dal mondo del lavoro attraverso procedure di esodo incentivato, isopensione, solidarietà espansiva e raggiungimento dei requisiti per la pensione, che molti altri sono prossimi alla pensione e che la maggioranza degli iscritti al sindacato appartengono a questa fascia, credo di non esagerare nel dire che siamo di fronte ad una emergenza di rappresentanza e rappresentatività.

Cosa possiamo fare? Dobbiamo recuperare consenso e rappresentatività

In primis fare tesoro di quello che spesso ci dicono gli iscritti, i quali ci chiedono, ad esempio: per quale ragione i lavoratori che non sono iscritti beneficiano degli accordi sindacali?

Ovviamente il tema non è di facile soluzione, tuttavia non dobbiamo sottovalutarlo.

Abbiamo la necessità di fare una seria e grande riflessione e analisi sulle strategie e le politiche

messe in atto in molte aziende, che hanno il chiaro obiettivo di sostituirsi al sindacato attraverso riconoscimenti unilaterali, benefit aziendali, superminimi, riconoscimento del livello superiore ect. Le aziende normalmente hanno un budget da gestire annualmente, quindi, più soldi rimangono a loro disposizione per gestire i riconoscimenti sopra citati, meno sono quelli a disposizione per gli accordi sindacali, pertanto, dobbiamo evitare di lasciare tutta questa discrezionalità alle aziende.

PARTIAMO DAL SALARIO

L'emergenza salariale e sotto gli occhi di tutti, l'inflazione è in continuo aumento e molto probabilmente non scenderà nei prossimi mesi, i rincari energetici hanno superato qualsiasi previsione e stanno mettendo in ginocchio non solo le famiglie, ma l'intero sistema paese, la risposta che arriva dal cuneo fiscale è un passo avanti, ma non è ancora sufficiente per uscire dall'emergenza salariale.

Credo che i tempi siano maturi, visti i ragionamenti sulla paga oraria minima, di iniziare a parlare di salario Europeo e inevitabilmente di Sindacato Europeo, solo così si potranno governare i processi industriali e produttivi europei, evitare il famoso dumping sociale e salariale e garantire una retribuzione dignitosa a tutti i lavoratori.

Gli stipendi medi lordi ci dicono molto di quanto siano diverse le condizioni dei lavoratori, tra Paesi. Vi chiederete come sono messi gli italiani? Dalla verifica, vi posso dire che siamo a metà classifica, con **2.102 euro mensili lordi**, inoltre **l'Italia è l'unico Paese in cui i lavoratori tra i 30 e i 49 anni sono pagati meno della media Europea.**

Se all'inizio degli anni '90 l'Italia era il settimo stato europeo subito dopo la Germania per salari medi annuali, nel 2020 è scesa al tredicesimo posto, sotto a paesi come Francia, Irlanda, Svezia (che negli anni '90 avevano salari più bassi) e Spagna.

Gli stipendi medi, secondo i dati pre-pandemia, sono più alti oltre che in Svizzera anche nel Nord Europa, in Norvegia, Islanda, Danimarca, Svezia, dove si superano i 3mila euro e in gran parte dei casi i 4mila euro lordi mensili, in Germania e Regno Unito arrivano a 2.891 e 2.613, in Francia arrivano a 2.369 euro lordi.

In coda troviamo i Paesi dell'Est, appena sopra l'Albania si trova la Bulgaria, con solo 442 euro lordi, meno che in Serbia e in Romania. In quest'ultimo Paese gli stipendi medi sono di 700 euro al mese. Proprio in questi casi però c'è stato il maggior incremento negli anni, basti pensare che nel 2006 in Romania i lavoratori mediamente ricevevano solo 250 euro al mese, poco più di un terzo di adesso. Importanti anche i progressi in Polonia e in Ungheria, dove si è passati da 468 a 801 euro lordi mensili.

SITUAZIONE ALLARMANTE NELLE FABBRICHE E FAMIGLIE

La mancanza delle materie prime e i continui rincari energetici stanno mettendo in seria discussione la tenuta dei bilanci familiari e di molte aziende dei nostri settori, prova ne è la

sospensione di attività e conseguente ricorso agli ammortizzatori sociali che stanno interessando trasversalmente i nostri territori, tutto questo è paradossale se pensiamo che eravamo in presenza di molte commesse di lavoro e che le aziende ci chiedevano accordi per la gestione delle prestazioni straordinarie e per introdurre nuovi orari di lavoro passando anche dal 5/7 al 7/7.

La situazione non è più quella, purtroppo, i tanti casi di lavoratori contagiati, in aggiunta ai problemi sopra richiamati, stanno mettendo a rischio la continuità produttiva di molte aziende, il rischio di sospensione di attività è molto alto in particolare per le piccole e medie aziende, il Governo deve prenderne atto e mettere in campo ulteriori iniziative a favore delle imprese e dei lavoratori.

LE TELECOMUNICAZIONI E L'ICT

Nel nostro paese è necessario uscire dalle secche e dai giochetti politici di questi ultimi 20 anni, non si può più tergiversare, grazie al PNRR abbiamo l'occasione di poter utilizzare risorse economiche (circa 50 mld complessivi) per investire sulla ricerca, sviluppo, digitalizzazione e implementazione delle Reti.

E' fondamentale pianificare una copertura omogenea dell'intero territorio nazionale con le reti ad alta velocità per assicurare la parità di opportunità di lavoro, di studio e di coesione sociale, in un'economia che procede verso la trasformazione digitale dell'industria e dei servizi. La "rete unica" resta per la FISTel CISL la scelta industriale necessaria nel riassetto complessivo delle reti in fibra.

Abbiamo bisogno di valorizzazione ed accelerare lo sviluppo dei servizi della P.A. verso i cittadini e quello dei servizi delle utility (energia e TLC), dei servizi bancari, assicurativi, commerciali, fortemente coinvolti dai processi di digitalizzazione.

La formazione e le nuove piattaforme tecnologiche saranno i drivers per accompagnare la trasformazione digitale del paese, non è sfuggito a nessuno quanto siano stati importanti e indispensabili tutti i servizi di rete, dalle TLC all'ENERGIA anche in piena pandemia.

Inevitabilmente l'innovazione tecnologica inciderà anche sull'organizzazione del lavoro, ponendo sempre di più l'accento sulle competenze dei lavoratori che dovranno saper lavorare con maggiore autonomia e quindi responsabilità. La velocità della trasformazione digitale comporterà per le parti sociali la necessità di adottare schemi nuovi e tanta formazione.

Infine, non posso non manifestare la grande preoccupazione sulla vicenda di TIM che di giorno in giorno si fa sempre più complessa e non lascia presagire per il futuro il mantenimento occupazionale e l'attuale perimetro aziendale, sempre di più avanzata l'idea dello spezzatino telefonico, scelta che abbiamo sempre contrastato anche con la proclamazione di scioperi.