

sulla via della transizione

**XIX CONGRESSO FLAEI
DEL VENETO**

RELAZIONE INTRODUTTIVA AI LAVORI

A cura della Segreteria Regionale



PREMESSA

Seppure con il crescere dell'esperienza, risulta sempre difficile riuscire a condensare in pochi elementi un vissuto di un lungo periodo di mandato ed estrapolare da questo la sceneggiatura del futuro.

Con queste righe ci vorremmo provare partendo da un breve bilancio dei 4 anni passati e proponendo alcune riflessioni a chi dovrà percorrere i prossimi 4.

In questo schema abbiamo cercato di creare un filo conduttore con i temi di riflessione proposti dalla Cisl e contemporaneamente di esprimere alla nostra struttura Nazionale il sentire veneto e alcune proposte da condividere con tutta la Flaei.

4 ANNI PASSATI

Con uno sguardo alla relazione di 4 anni fa ci siamo accorti che i contenuti espressi allora, sono anche oggi percorribili: la crisi di valori, la fiducia nell'Europa, la tecnologia e i lavori del futuro, come rappresentare le persone, il ruolo del territorio, come raggiungere i giovani, i progetti Flaei e il suo futuro in Cisl Reti.

Tutti temi attuali anche se in un'ottica da inquadrare un po' diversamente.

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: a distanza di quasi due anni dall'inizio della pandemia, proprio in questo territorio padovano, uno dei problemi rimasti sul tavolo sono i posti letto nelle rianimazioni, e questo solo a titolo d'esempio.

Sul versante positivo invece, a meno di locali disfunzioni, il nostro paese ha organizzato una macchina vaccinale complessa che oggi marcia, ritenuta la migliore d'Europa.

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.

E seppur oggi ci troviamo nella querelle del green pass o del super green pass, dei no-vax o dei si-vax, con la libera determinazione di ciascuno, 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.

L'Europa che abbiamo definito nel 2017 presidio di pace, di cultura e di altre "cose buone", entità che seppur di fronte alla pandemia non è riuscita ad avere un approccio unico e coerente nell'emergenza, oggi rende disponibili enormi capitali per la ripresa dei sistemi, da quelli produttivi, alle infrastrutture etc. Si tratta di una sfida che, se il nostro paese perderà, ci porterà in una situazione disastrosa per tutti.

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 smartworking 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, nel rinnovo contrattuale avviato, 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.

I PROSSIMI 4 ANNI

Le nostre riflessioni sul futuro dei prossimi 4 anni sono partite dai temi congressuali che la CISL ha proposto: nel documento abbiamo trovato questioni di altro profilo e impatto nazionale molto ampi.

La nostra riflessione ha voluto fermarsi su aspetti un po' più vicini e legati alla nostra realtà quotidiana: abbiamo così cercato di preparare il percorso a questo Congresso insieme come direttivo in diverse tappe:

La prima tappa individuando la struttura sul territorio fin dall'estate, per arrivare oggi alla composizione di un direttivo futuro rappresentativo.

La seconda tappa, invece, costruita su un'elaborazione proprio partita da alcuni dei temi congressuali della CISL visti nel contesto nelle aziende del nostro settore, alla luce degli effetti del covid.

Abbiamo organizzato uno spazio di gruppi di lavoro, lavoro che abbiamo svolto al di fuori del contesto quotidiano, dedicando noi stessi proprio alla riflessione su quattro temi principali, quelli nell'invito:

1. investire sulle nuove generazioni
2. la sfida dell'innovazione nelle società del settore elettrico
3. rappresentare, contrattare, partecipare nel mondo energetico
4. costruire una nuova realtà Agsmaim, la nostra municipalizzata, verso il futuro.

Su questi quattro temi, che sono parte integrante del pensiero per il futuro, relazioneranno tra poco i gruppi che hanno lavorato: il loro intervento completa questa relazione, lasciando al futuro direttivo una traccia di percorso.

Proponiamo altri due o tre temi di dibattito integrativi che riteniamo debbano trovare maggior spazi tra le riflessioni confederali, oltre che della Flaei Nazionale.

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, ed 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.

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.

Non pensiamo sia sufficiente la sottoscrizione di un protocollo con TERNA per razionalizzare e migliorare il sistema di trasporto dell'energia elettrica.

E' oggi necessario stipulare protocolli anche con i gestori delle reti di Distribuzione di energia elettrica (ENEL, Municipalizzate varie, in Veneto AGSMAIM spa) al fine di garantire impegni industriali che prevedano i necessari adeguamenti e investimenti sulle reti di questa regione.

Questi piani dovranno essere 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

In sintesi crediamo che 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 e 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.

Oggi sul piano politico e legislativo, il termine dell'assurda vicenda dell'Art. 177 del Codice degli appalti pone un paletto chiaro: stop all'esternalizzazione delle attività del mondo elettrico italiano.

Chiediamo a tutte le imprese che operano nel settore elettrico sia in Veneto che a livello Nazionale:

- una consistente crescita quantitativa e qualitativa di competenze elettriche: basta con efficientamenti organizzativi, avarizia occupazionale e dispersione professionale;
- insourcing massivo delle attività distintive ed esclusive: basta con terziazioni e outsourcing;
- rafforzamento e verticalizzazione delle imprese elettriche ai fini di una maggior efficienza e rendimento: basta con la parcellizzazione e il trasferimento di attività a piccole imprese, anche se consorziate, che applicano altri contratti a minor valore economico. Oggi abbiamo il nuovo art. 1 del nostro contratto collettivo nazionale che può e deve trovare spazio di applicazione.

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.

E' il momento di rinvigorire la determinazione sindacale nell'avere relazioni industriali non solo "gentili", come scrive il manager XXX del Gruppo Enel, ma realmente partecipative nelle scelte di percorsi per il futuro, di sviluppo dell'organizzazione, di progettazione della formazione per i nuovi mestieri e per la salute e sicurezza sul lavoro.

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 del nostro settore, 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

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.

IL MODELLO FLAEI

Le aziende del nostro settore sono per una gran parte aziende a livello nazionale.

E' ormai chiaro che queste aziende operano e opereranno in modo centralizzato e che difficilmente cambieranno questo approccio.

E' necessario quindi che cambiamo noi il nostro modus operandi creando un modello organizzativo operativo in cui le strutture periferiche, con alcuni delegati o responsabili sindacali, possano partecipare attivamente, supportando in questo modo con la loro esperienza quotidiana e la presenza sul campo la Segreteria Nazionale, che non per volontà, ma per contesto, potrebbe trovarsi lontana dalle questioni che coinvolgono molti iscritti e aree del territorio italiano con esigenze e caratteristiche diverse.

Solleciti siano creati per società e anche per tematica gruppi di lavoro, team working, groupe di travail, come si vogliono chiamare non importa molto: devono essere di dimensioni funzionali e incaricati di progetti chiari.

Inoltre l'importante è che vengano attivati e che vengano fatti lavorare seriamente e continuativamente.

SUL RICAMBIO GENERAZIONALE DELLA RAPPRESENTANZA:

Con questo passaggio congressuale a livello nazionale si è avviata la fase di rinnovamento e progressivo affiancamento/ricambio dei vecchi quadri con i nuovi quadri nazionali.

In questo contesto oltre ad esprimere la nostra fiducia su quanto fino ad ora fatto, vogliamo evidenziare l'opportunità di allargare la squadra anche ad una rappresentanza del Nord Italia confermando nella scelta del segretario generale della Lombardia, oggi con delega nazionale per le municipalizzate, il nostro riferimento

Per il Veneto il processo di ricambio per il futuro sarà supportato da un'importante azione formativa che per chi individuato rafforzerà le basi della conoscenza sindacale in tutte le sue articolazioni e svilupperà la "necessaria" esperienza: questo per consentire ai prossimi "responsabili sindacali" di concretizzare una professionalità "all'altezza delle esigenze della FLAEI", coerente con le idee e le intuizioni della FLAEI, rivolta ad innovare gli accordi del settore sui quali dovranno sviluppare la loro azione sindacale.

Quest'azione formativa, che potrà essere sviluppata anche in collaborazione con altre vicine regioni, si articolerà sia in percorsi di aula che in percorsi di coaching per i quali sarà importante avvalersi di Persone FLAEI di esperienza che in collaborazione con la Segreteria Regionale predisporranno e seguiranno queste azioni formative, sia nei percorsi collettivi che nei percorsi individuali.

Tale processo metterà il Veneto nelle condizioni di avere in tempi veloci, un paio d'anni, il necessario rinnovamento.

Non dimentichiamo poi che sarà di fondamentale importanza per mantenere viva la Flaei vivere l'organizzazione in concordia, unità e coesione a tutti i livelli della federazione: questo è l'impegno che ognuno di noi deve assumere, in ragione del proprio ruolo nell'organizzazione.

SUL FUTURO DELLA FLAEI: CISL RETI

Se ne è parlato tanto e tanto a lungo

Lo statuto è scritto, il congresso anche: il tutto secondo le regole volute dalla Cisl.

Da ora inizia un percorso di conoscenza e messa in comune sui temi definiti nello statuto.

Starà a chi ne farà parte cogliere l'opportunità di usare la sinergia sulle tematiche della formazione, dello studio e di iniziative collaterali che arricchiscano i delegati Flaei e Fistel nelle attività di cui saranno responsabili, nel vivere il ruolo sindacale e per costruire una visione d'insieme per il futuro delle Federazioni, della Cisl e del nostro territorio.

Ribadiamo l'opportunità di mantenere la Cisl Reti una federazione aperta a nuove aggregazioni: in questo caso il riferimento è alla possibile apertura alla FEMCA perché Cisl Reti per essere completa dovrà ricomprendere, prima possibile, le reti acqua, gas e tutta l'energia.

Su questa strada va sviluppato uno sforzo comune delle federazioni e della confederazione di coinvolgimento e avvicinamento.

RINNOVO CONTRATTUALE

Una piccola riflessione finale.

Riteniamo l'approccio coerente con il momento, anche se con tanti elementi: naturalmente gli argomenti sono ancora da sviluppare e forse ancor più definire come priorità, obiettivo delle assemblee con i lavoratori e lavoratrici.

Pensiamo sia però necessario tenere presenti anche alcuni altri argomenti quali la definizione di un nuovo accordo quadri, lo sviluppo di alcune tematiche sociali come politiche concrete verso le coppie con problematiche sociali (figli, genitori anziani ecc.)

Per poter portare a bordo i giovani, ormai quota ampia del nostro settore, crediamo che si debba dare maggior enfasi nella piattaforma a quei temi che ci sembrano di maggior interesse per loro:

- il rinnovo delle indennità la cui strutturazione è legata a meccanismi di un tempo,
- l'inizio concreto della nuova mappatura e conseguente retribuzione dei mestieri,
- la gestione del tempo di vita.

Per i giovani la dimensione delle "cose" è oggi, e non domani e dopodomani, specie quando l'immagine del futuro che oggi si proietta è disastrosa per il pianeta.

Una riflessione sulla questione della salute e sicurezza al lavoro: non è un tema su cui si negozia con "moneta" in cambio ed è oggi, dal 2008 a dire il vero, una buona leva per entrare nella discussione dell'organizzazione aziendale per dare misura ai carichi di lavoro, alla moltiplicazione delle incombenze, alla comparsa dei nuovi mestieri e dei rischi connessi.

E' anche il punto di partenza per la strada della formazione, che necessariamente dovrà vedere lavorare insieme le competenze, sicurezza e formazione, fin nella nostra organizzazione

I RINGRAZIAMENTI

Questa relazione non può che chiudersi senza un momento per i ringraziamenti.

In questi quattro anni l'applicazione nel nostro settore degli articoli 4 ha portato in isopensione, poi anche in pensione, diversi delegati e responsabili sindacali.

Altri faranno lo stesso percorso nella vigenza del mandato del direttivo che oggi verrà composto.

Alcuni di loro hanno sì sono dichiarati a disposizione per aiutare a crescere il nuovo gruppo.

I prossimi 4 anni saranno caratterizzati da un percorso fatto di scambio di esperienze, costruzione di competenze, passaggio di consegne nelle materie di cui ci occupiamo, con chi deciderà di mettere a disposizione se stesso e il proprio tempo per un mandato che ha fundamentalmente la connotazione volontaristica.

Non sarà un percorso facile: serviranno organizzazione, metodo, tanta pazienza, disponibilità, tolleranza per la costruzione di un clima e di rapporti che nel gruppo oggi uscente si sono consolidati in un tempo lungo anni.

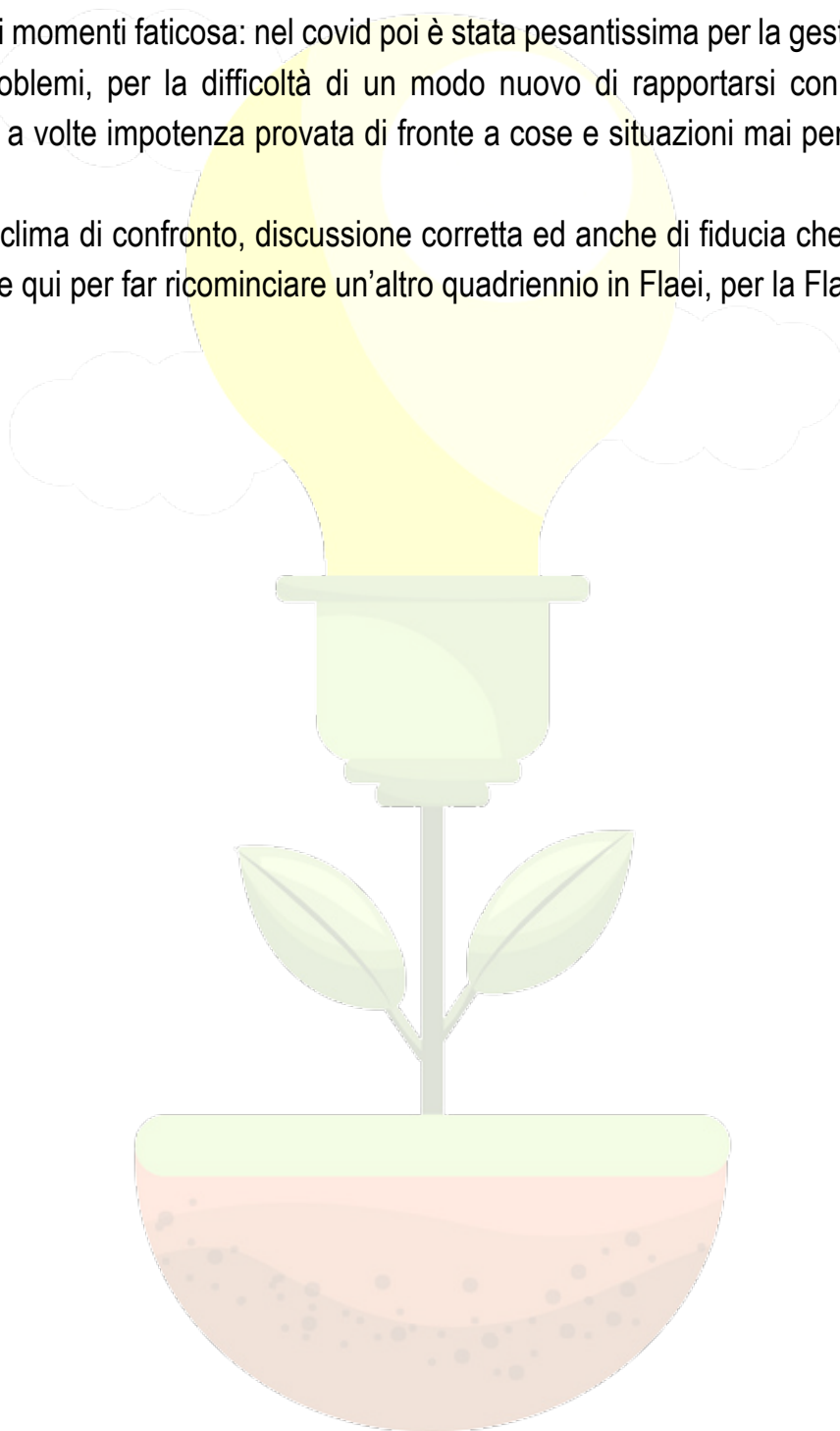
Permettetemi un passaggio a livello personale: voglio ringraziare tutti per l'esperienza fatta in questi quattro anni.

E' stata in alcuni momenti faticosa: nel covid poi è stata pesantissima per la gestione di un nuovo approccio ai problemi, per la difficoltà di un modo nuovo di rapportarsi con le persone, per l'inesperienza e a volte impotenza provata di fronte a cose e situazioni mai pensate e mai viste prima d'ora.

Ringrazio per il clima di confronto, discussione corretta ed anche di fiducia che ci ha portato ad oggi tutti insieme qui per far ricominciare un'altro quadriennio in Flaei, per la Flaei e con la Flaei.

.....

Grazie a tutti.



TEMATICHE MULTIUTILITY PER IL CONGRESSO

La realtà delle multiutility in continua evoluzione sta diventando sempre più importante nel panorama energetico nazionale.

In particolare la nascita del nuovo gruppo veneto AGSM AIM che si posiziona come 5 gruppo tra le multiutility italiane ha aperto nuovi scenari e nuovi time che chiedono nuove sfide che la nostra federazione in qualità di esperta sui temi energetici non può esimersi dal cogliere.

Il progetto nato ancora 10 anni fa e che ha avuto fasi altalenanti alla fine ha preso concretamente forma in un periodo molto complicato a causa della pandemia mondiale.

Le varie fasi della pandemia oltre a causare problemi agli operatori di un settore impegnato a fornire servizi essenziali per il paese si sono sommati alla conseguente crisi economica.

A livello sindacale sono state riscontrate diverse difficoltà e necessità:

1) necessità di unificare le diverse modalità di approccio alla contrattazione (Verona utilizzava le RSU Vicenza aveva l'intervento costante delle OO SS in tutte le tematiche aziendali)

2) difficoltà nell'affrontare una realtà aziendale che sta cambiando pelle: il nuovo gruppo deve necessariamente diventare una realtà prettamente industriale e abbandonare le notevoli ingerenze politiche nella gestione aziendale, ingerenze che sono ancora fortemente radicate nelle due realtà.

La politica se sviluppata bene è sicuramente un'opportunità in quanto può dare input importanti ad un'azienda che si dedica ai servizi dal momento che ha un'ovvia attenzione al territorio e alle problematiche sociali.

Può diventare un grave impedimento quanto si limita a alla gestione clientelare e alla mala gestione degli appalti per interessi privati.

3) necessità di confrontarsi sui nuovi temi che nasceranno dalle nuove scelte industriali che opererà il nuovo gruppo (rapporto tra territorialità e aggressione sui nuovi territori)

4) necessità di collaborare con l'azienda su nuove proposte per cogliere le nuove opportunità di investimento che il recovery plan metterà a disposizione delle aziende del settore energetico

5) necessità di una stretta collaborazione con le organizzazioni sindacali presenti in altre multiutility per la realizzazione di accordi comuni e trasversali tra queste aziende concorrenti

Proposte:

1) sottoscrivere il nuovo accordo rsu e nuove elezioni rsu con l'applicazione del nuovo protocollo delle relazioni industriali separando in modo chiaro le tematiche tra rsu e OO SS. Creare una squadra di persone che collaborano e che si confrontano con incontri e scambio di informazioni in modo da poter nelle trattative avere l'apporto di tutti su argomentazioni e soluzioni

Rendere operativi i comitati bilaterali come previsto dal protocollo relazioni industriali, eseguire così analisi dei bisogni oggettivi e tramite contrattazione creare accordi specifici sulle varie tematiche.

2) Il cambiamento da politica ad industria sarà lento quindi ci vorrà un impegno massimo nel monitorare gli sviluppi politici, ma tenendo il focus sempre attento sui lavoratori (molti dei quali sono anche elettori dei comuni proprietari).

Si impone quindi la necessità di conciliare le esigenze di profitto dell'imprenditore privato con l'interesse collettivo della fruizione dei servizi di pubblica utilità.

3) partecipare alla creazione di un accordo sulla democrazia economica ossia un sindacato partecipativo dei lavoratori alle scelte sulla strategia d'impresa.

Democrazia economica significa riconoscere il ruolo centrale del lavoro nell'economia, e sancire il fatto che per legge i beni comuni dovrebbero essere gestiti principalmente dalle comunità interessate, che i cittadini dovrebbero potere controllare e cogestire i servizi pubblici, e che i lavoratori dovrebbero potere influire sulle scelte strategiche delle maggiori imprese private e pubbliche (come accade per esempio nel cosiddetto "modello tedesco"). Crediamo che milioni di cittadini e di lavoratori siano potenzialmente interessati alla democrazia economica, soprattutto in tempi di crisi e di perdita dei posti di lavoro, e che le forze politiche sindacali e sociali dovrebbero confrontarsi con questo tema cruciale per uscire dalla triplice crisi: economica, democratica ed ecologica.

4) favorire gli investimenti sul territorio con fidelizzazione delle imprese nel territorio , miglieorie impianti, potenziamento linee in vista dei cambiamenti energetici

5) collaborare con l'azienda per agevolare gli investimenti su altri territori (gare gas, nuovi clienti domestici e non)

- 6) contribuire all'apertura ai cambiamenti aziendali spingendo fortemente sulla formazione per aumentare la professionalità e la versatilità e riqualificazione dei lavoratori in modo da essere pronti ad affrontare i nuovi investimenti
Spingere fortemente per l'aumento dell'occupazione monitorando costantemente gli sviluppi della struttura aziendale e spingendo per la riduzione degli straordinari (tipica e storica piaga di entrambe le aziende)
- 7) creare un dialogo costante attraverso convegni e mezzi telematici con i gruppi FLAEI delle altre regioni con scambio di documentazione e confronto sui temi ed i cambiamenti nel panorama energetico nazionale di valore!"

INVESTIRE SULLE NUOVE GENERAZIONI

Investire sulle nuove generazioni, è un tema all'attenzione in svariati ambiti, che vanno dalle realtà associative, al mondo imprenditoriale, agli ambiti di ricerca fino ad arrivare alla politica in genere.

Le nuove generazioni non solo rappresentano, ma sono di fatto il futuro che, in un tempo e in una società come quelli che stiamo vivendo, caratterizzati da un'estrema velocità nei cambiamenti, è sempre più prossimo, fino al punto di intrecciarsi con il presente.

Da qui si capisce come, anche il nostro sindacato abbia il dovere, non solo per continuare a sopravvivere, ma anche per dare un rinnovato slancio alla sua azione, di investire sulle nuove generazioni.

Per nuove generazioni, nel nostro ambito, ci riferiamo agli under 30; fascia di età, nella quale, è più basso il tasso di sindacalizzazione. In questa fascia di età, come ormai ampiamente sdoganato dai più svariati studi di ricerca in materia, è preponderante una cultura che poggia in buona parte sull'individualismo delle persone, che corrono ognuna per sé, non più accomunate da una componente collettiva. Cultura individualista, che si è radicata anche grazie all'aiuto delle nuove tecnologie, che, attraverso l'utilizzo degli smartphone e delle nuove piattaforme digitali, aiuta a coltivare relazioni ed interessi, rimanendo comunque da soli davanti ad uno schermo.

Per intercettare quindi le persone più giovani, oltre all'imprescindibile presenza sul posto di lavoro da parte del delegato, per un contatto reale e vis-à-vis, è necessario aggiungere un canale virtuale che, sfruttando il web e i social media, permetta di raggiungere le persone che si trovano davanti allo schermo del proprio smartphone.

Da qui l'idea di intercettare i nuovi assunti, fin dai primissimi momenti di insediamento nelle aziende, nelle giornate che prevalentemente possono svolgersi nei centri di formazione, in modo tale che la conoscenza del sindacato abbia un impatto più rilevante e possa avere più presa, rispetto a quando inizia a delinearsi una certa normalità della vita lavorativa in azienda.

In queste occasioni, sarebbe buona cosa poter distribuire gadget, iniziando così a farci pubblicità, unitamente a cartoncini QR-code, per portarli immediatamente nel canale virtuale e creare in questo modo l'aggancio.

Il canale virtuale dovrebbe avere una APP il cui nome potrebbe essere “FLAEI YOUNG”, con la possibilità di accesso ad un’area riservata, le cui credenziali potranno essere rese disponibili solo ad avvenuta iscrizione.

Anche il sito internet attuale dovrebbe avere un’area riservata accessibile solo ai tesserati.

In questa fase di primo approccio, che potremmo definire di “abbordaggio”, sarà fondamentale riuscire a stuzzicare l’interesse dei giovani neo-assunti, e un’idea potrebbe essere quella di puntare proprio sull’individualismo, facendo vedere come il sindacato può migliorare le singole condizioni di vita, con la contrattazione che aumenta gli stipendi ad ogni rinnovo contrattuale:

+ iscritti → + forza nella contrattazione → + soldi.

- Informare che il sindacato ha fatto contribuire anche l’azienda alla previdenza complementare, e questo perché porta la forza degli iscritti che rappresenta.
- Informare che grazie al sindacato sono stati creati percorsi con automatismi che portano ad avanzamenti di categoria, e questo perché porta la forza degli iscritti che rappresenta.
- Informare che è grazie alla presenza del sindacato se il premio di produttività viene defiscalizzato e quindi si prendono più soldi in busta, e questo perché porta la forza degli iscritti che rappresenta.

Altro passaggio molto importante, è far vedere come il sindacato può difendere il singolo, di fronte a meccanismi di sfruttamento e sopraffazione, ahimé sempre più diffusi anche nelle nostre aziende.

Il tema delle nuove generazioni quindi, ovvero quello di far vedere che una componente collettiva non è solo utile, ma necessaria al fine di avere una ricaduta positiva anche a livello individuale, richiede un certo entusiasmo per, riuscire a fare breccia nella loro attenzione, e riuscire ad essere addirittura “affascinanti”, perché come diceva Einstein, “cerca di non diventare una persona di successo, ma piuttosto una persona di valore!”

LA SFIDA DELL'INNOVAZIONE NELLE SOCIETA' DEL SETTORE ELETTRICO

La Pandemia ormai conosciuta come Sars Covid 19 è irrotta nella nostra società mettendo in crisi le persone, assalite dalla paura del contagio e dall'isolamento e ha cambiato i nostri modelli lavorativi: sono stati persi 114 milioni di posti di lavoro.

La persona si è trovata isolata e ha capito il reale significato di socialità e questo ha favorito la crescita della coesione sociale facendo capire alle persone come l'unione faccia la forza e come sia determinante la squadra nel mettere insieme tutte le intelligenze.

L'avvento dello smart working, ha reso evidente il divario tra chi, per età, scolarità, attitudine ha reale accesso alle tecnologie digitali e chi invece non lo ha, ma soprattutto sono stati scardinati i concetti di sede e di orario di lavoro.

Sono quindi divenuti determinanti il modo di approcciare alle persone e la passione che ognuno esprime potenziandone il valore.

Si è quindi capito l'importanza delle regole, e il gioco delle dimensioni regolative, dove la parola libertà viene agita nel rispetto degli altri e della normativa ed il senso della collettività unica risposta che può mettere tutti in sicurezza; altrimenti l'incremento della disegualianza e della povertà minacceranno l'intera società.

Il tutto accelerato dalla transizione ecologica che si è imposta come scelta prioritaria ma ponendo la questione della transizione "Giusta" bilanciando gli aspetti economici, sociali e per il mondo del lavoro.

Il sindacato in tutto questo deve fornire il supporto dei lavoratori, come lavoratori elettrici ora abbiamo potuto sentirci sollevati dal giudizio della Corte costituzionale che ha definito l'art. 177 incostituzionale, ma questo non è l'unico aspetto che ci impone di dover rimanere al fianco dei lavoratori ma al passo con i tempi della modernità.

Il nostro punto di partenza è il valore della persona, ma ora la stessa va "accompagnata" nel capire la sfida e nell'entrarci dentro senza paura del futuro, innanzitutto cogliendo la sfida della complessità, il cui governo può essere facilitato dal welfare aziendale con l'offerta di servizi ai lavoratori e ai loro familiari.

Ma parte prioritariamente dalla fiducia che il lavoratore deve avere in se stesso, nelle proprie competenze: nel saper fare, ma anche nella capacità di prendere decisioni in modo più veloce e accettando il rischio in una parola imparando ad essere resilienti.

La formazione diventa quindi l'elemento fondamentale per raggiungere tutto questo e sarà una formazione permanente = long-life learning: un apprendimento che ci accompagnerà per tutta la vita.

Ma datosi che si lavora con e per gli altri questo ci fa sentire parte di una comunità che può aiutarci e sostenere nelle fatiche inevitabili del lavoratore.

Il Sindacato deve quindi rafforzare il concetto di collettivismo rispetto alla parola individualismo e nel trovare nuove soluzioni, raggiungendo il lavoratore e avvicinandolo con i nuovi sistemi digitali, ma senza perdersi nell'impoverimento del virtuale, rafforzando quindi il contatto con le persone: esprimendo nei fatti la vicinanza, in questo la nostra storia ci darà una mano perché ricca di valori, ma dobbiamo cogliere i segni che ci arrivano dall'oggi per trovare nuove soluzioni e nuove strade, perché il lavoro continui ad essere per l'uomo valore e dignità e non si ceda di fronte alle incertezze legate alle grandi trasformazioni correnti.

Certi che c'è un lavoro comune, una Chiesa per tutti e un impiego per ciascuno, ognuno al suo lavoro.

RAPPRESENTARE, CONTRATTARE, PARTECIPARE NEL MONDO ENERGETICO: IDEE E PROPOSTE

Premessa

I cambiamenti nel passato erano oggetto di confronto e dibattito sindacale.

Ora viene attuato tutto in modo quasi automatico. La modalità di contrattare è completamente modificata.

IDEE E PROPOSTE

Per rappresentare e contrattare efficacemente la realtà variegata del mondo elettrico è necessario che il sindacato sia sempre a conoscenza dell'evoluzione e dei cambiamenti in atto nella società; in sintesi sia sempre " sul pezzo".

Per esserlo ci deve essere :

- una continua verifica dei piani industriali delle società del settore elettrico per adeguare la contrattazione alle evoluzioni delle mansioni e degli organici all'interno delle aziende.
- il coinvolgimento del mondo politico a tutti i livelli (locale, regionale, nazionale) anche per evitare che le norme possano influenzare negativamente le scelte delle aziende (vedi art.177 Codice Appalti)
- interazione diretta e fattiva collaborazione con il sindacato confederale per collegamento con il mondo politico soprattutto a livello locale (vedi per esempio FLAEI agosto 2019 in regione Veneto)
- In questo contesto la formazione dei delegati diventa importantissima e fondamentale per seguire i rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro ed essere vicini alle esigenze delle nuove generazioni.

Per partecipare è necessaria una vera evoluzione dei rapporti industriali che implica l'individuazione, la tutela e lo sviluppo delle nuove professioni derivanti dal continuo cambiamento tecnologico (digitalizzazione, intelligenza artificiale....

- E' importante la formazione specifica dei rappresentanti sindacali su tutte le materie che regolano le attività delle società del mondo elettrico, con conoscenza delle norme sulla sicurezza, sulle modalità della transizione energetica e come leggere e comprendere il bilancio aziendale al fine di conoscere, cogliere e interpretare gli orientamenti aziendali e i riflessi sui lavoratori e sulla società civile. Anche in questi contesti la formazione è importantissima.
- E' importante rendere attrattivo il ruolo di responsabile sindacale per gestire i cambiamenti coinvolgendo i giovani per costruire il nuovo futuro sindacale.