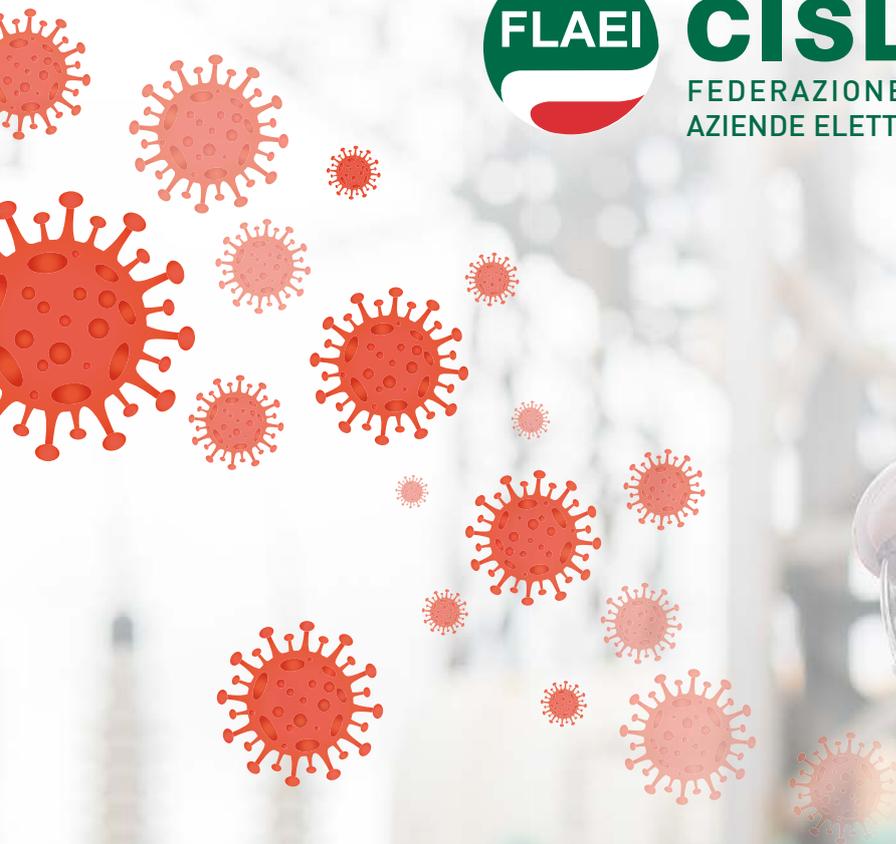




**CISL Reti**

FEDERAZIONE LAVORATORI  
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE



# Report Emergenza **COVID-19**

La FLAEI ai tempi del *lockdown*



## FLAEI CISL

Federazione lavoratori  
aziende elettriche italiane

Aderente alla Confederazione italiana sindacati lavoratori CISL

Trova la tua sede FLAEI



### SEDE NAZIONALE

Via Salaria, 83  
00198 Roma  
Italia

#### Contatti

Telefono **+39 06 84.40.421**  
Fax +39 06 85.48.458  
Email nazionale@flaeicisl.org  
nazionale@pec.flaeicisl.org  
Sito web **www.flaeicisl.org**  
Social network

-  FLAEI CISL nazionale | @FLAEICISL
-  FLAEI - CISL Nazionale | @FLAEI
-  FLAEICISLNAZIONALE
-  Portale FLAEI

## La nostra capacità di risposta ha salvaguardato il settore e tutelato i lavoratori

La pandemia da coronavirus SARS-CoV-2 è stata **un evento che nessuna generazione vivente ha mai affrontato, soprattutto in un contesto globale in cui tutto è interconnesso** (dalle reti alle economie) e in cui ci si sposta molto velocemente. Basti pensare che, se nelle epoche precedenti un virus impiegava mesi per attraversare il mondo, oggi sono sufficienti poco meno di 12 ore di aereo per portare un virus dalla Cina a Roma. L'effetto sorpresa del virus è stato proprio **la velocità di diffusione che ha imposto una reazione altrettanto veloce a tutta la classe dirigente e a tutti noi, come cittadini prima e lavoratori poi**. In genere, infatti, in un sistema di relazioni industriali, i tempi negoziali non sono veloci; la comunicazione non verbale ha lo stesso peso di quella verbale ed è fondamentale per poter leggere lo *stato di salute del tavolo*.

**L'intero sistema ha, quindi, dovuto adattarsi creando nuovi modi di relazione e tempistiche negoziali accelerate.**

Con la particolarità, in più, che FLAEI si trova a rappresentare il lavoro del **settore elettrico, un settore invisibile, ma strategico per la sopravvivenza del Paese e delle persone**. Se il personale delle reti di trasporto e distribuzione o delle centrali di produzione si fosse ammalato gli effetti negativi si sarebbero moltiplicati.

Per evitare questo disastro, **nel giro di una decina di giorni, è stata fatta la più grande ristrutturazione del settore elettrico dai tempi della nazionalizzazione (1963)**. La differenza, però, è che allora c'era stato il tempo politico e sociale per preparare il Paese, le aziende e i lavoratori, mentre oggi tutto è stato repentino. In quasi tutte le aziende, le lavoratrici e i lavoratori, dalla sera alla mattina, sono stati messi nella condizione di lavorare da remoto, presso il proprio domicilio.

Per questo, abbiamo voluto ricostruire la linea degli eventi attraverso una rendicontazione dei tempi del coronavirus: solo ora, a mente fredda, possiamo rileggerli, guardare ciò

*Prefazione della  
Segreteria Nazionale*

*Via Salaria, 83  
Roma*





che abbiamo realizzato e anche capire come sono cambiate le relazioni industriali e le azioni dei nostri organismi durante questa pandemia.

Un modo per raccontare, a noi stessi per primi, cosa stessimo facendo in quei giorni, si spera, irripetibili e **per lasciare una traccia della capacità che hanno avuto lavoratrici, lavoratori, sindacato e aziende a riconfigurare velocemente le abitudini, l'approccio culturale e i tempi entro i quali prendere decisioni.**

Un grazie a tutti gli amici della FLAEI che hanno consentito di effettuare questa pubblicazione che testimonia la capacità della Federazione di essere il riferimento del settore elettrico.



## NOTA METODOLOGICA

Questo è un documento di rendicontazione sociale sui generis. Non prevede una parte di rendicontazione economica né una descrizione della struttura e dell'organizzazione interna della FLAEI. Per queste informazioni e per tutti gli altri dati mancanti si faccia riferimento al Bilancio di missione 2020, che sarà pubblicato come di consueto nel corso dell'anno.

È un documento di rendicontazione sociale sui generis anche perché è stato prodotto "a caldo", mentre molti dei fenomeni di cui si intende dar conto sono ancora in corso. D'altra parte, **l'eccezionalità del momento e delle sfide che esso ha posto al sindacato e a tutta la comunità hanno richiesto, in un'ottica di trasparenza e di assunzione di responsabilità, una scelta di questo tipo. L'argomento sarà comunque oggetto di riflessione** anche in occasione della pubblicazione del Bilancio di missione FLAEI 2021, che sarà come di consueto basato sui dati e sui materiali relativi all'anno precedente.

Il documento si ispira alle "Linee guida per la redazione del bilancio sociale delle organizzazioni non profit", emanate dall'Agenzia per le Onlus nel 2010. Data la sua natura particolare e la necessità di adattare le linee guida alla specifica natura associativa del sindacato, queste ultime sono state liberamente rielaborate.

Questo report, a differenza del tradizionale Bilancio di missione FLAEI non ha per oggetto principale l'attività svolta dalla sede nazionale di via Salaria. Come si vedrà, infatti, a fianco degli accordi e degli avvenimenti di carattere nazionale trova ampio spazio l'attività svolta dall'organizzazione sul territorio e nelle imprese. In questo modo **si è inteso dar conto delle difficoltà, delle sfide e degli sforzi compiuti da tutta la FLAEI per salvaguardare il lavoro e la salute dei lavoratori e per garantire la continuità di un servizio essenziale nel mezzo di una pandemia di gravità inaspettata.**

Come di consueto si è fatto ricorso a materiali e documenti autonomamente prodotti dall'organizzazione, affiancati da rilevazioni ad hoc e dalle informazioni provenienti dai siti istituzionali dei diversi attori che interagiscono nel settore elettrico.

La Segreteria generale della FLAEI ha affidato la redazione di questo rendiconto alla **Fondazione Giulio Pastore, che si è avvalsa dell'apporto scientifico dei professori Aldo Carera e Nicola Martinelli e del supporto di Luigi Sedran della FLAEI, che ha coordinato e favorito la raccolta dei dati e delle informazioni, prestandosi come prezioso interlocutore lungo l'intero percorso.**

**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.**

**Ideazione grafica ed editing sono a cura di Francesca Benvenuto e Patrizia Geremia, della Cooperativa sociale Futura Onlus di San Vito al Tagliamento (PN).**



Via Giovanni Maria Lancisi, 25  
00161 Roma

Tel. +39 06 83960192

Fax +39 06 81172707

[www.fondazionepastore.it](http://www.fondazionepastore.it)

[info@fondazionepastore.it](mailto:info@fondazionepastore.it)



## **REPORT EMERGENZA COVID-19**

### La FLAEI ai tempi del *lockdown*

- pg. 8 1. Dai primi contagi a Whuan al *lockdown* di tutta l'Italia
- pg. 17 2. La responsabilità del sindacato in tempi di emergenza
- pg. 20 3. I cambiamenti nel sindacato
- pg. 22 4. I cambiamenti nelle imprese
- pg. 23 5. Il lavoro del sindacato durante il *lockdown*
- pg. 25 6. Il lavoro in emergenza, il lavoro di sempre
- pg. 27 7. Il lavoro del sindacato in vista della *Fase 2*
- pg. 28 8. Incontri e accordi
- pg. 29 9. Disegnare il futuro

## 1. DAI PRIMI CONTAGI A WHUAN AL LOCKDOWN DI TUTTA L'ITALIA

**8 gennaio**



Sono introdotti controlli della temperatura corporea dei passeggeri sui voli diretti e provenienti da Wuhan. La misura, poi, sarà estesa a tutti i voli provenienti dalla Cina.

**31 gennaio**



Vengono isolati e ricoverati all'Istituto Spallanzani di Roma due turisti provenienti dalla Cina, risultati **CONTAGIATI** al virus SARS-CoV-2. L'Italia sospende i voli da e per la Cina.

Con delibera del Consiglio dei ministri, è dichiarato, per sei mesi, lo **stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario**.

**3 febbraio**



Rimpatriati dalla Cina, con un volo speciale dell'Aeronautica militare, 56 cittadini italiani residenti a Wuhan, trasferiti poi in quarantena. Il 6 febbraio è confermato come infetto uno dei rimpatriati.

**21 febbraio**

**16 CONTAGIATI**



**Rilevato il primo focolaio di infezione:** 16 casi confermati in Lombardia, a Codogno (Lodi). Il giorno successivo sono 60.

**È introdotta la quarantena obbligatoria** per chi è stato a contatto con persone positive e la sorveglianza attiva e permanenza domiciliare per chi è stato nelle aree a rischio nei 14 giorni precedenti, con obbligo di segnalazione alle autorità sanitarie locali.

FORNITORE DEI DATI  
DELL'ANDAMENTO  
NAZIONALE:



**PROTEZIONE CIVILE**  
Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Protezione Civile





**22 febbraio**  
**76 CONTAGIATI**



Casi di SARS-CoV-2 sono registrati in Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Piemonte, Lazio.

**23 febbraio**  
**152 CONTAGIATI**



Più che raddoppiato il numero dei contagiati. Il giorno successivo si registrano i primi decessi nella bergamasca.

**Il Consiglio dei ministri emana il decreto legge n.6 che sancisce la chiusura totale dei comuni con focolai attivi** in cui sono sospesi manifestazioni ed eventi. 11 comuni dell'Italia settentrionale sono messi in quarantena, in Lombardia (area di Codogno) e Veneto (Vo' Euganeo).

Si registrano casi in Sicilia, Liguria, Toscana, riconducibili al focolaio lombardo e, in seguito, anche in molte altre aree non tutti riconducibili ai contagi lombardi e veneti.

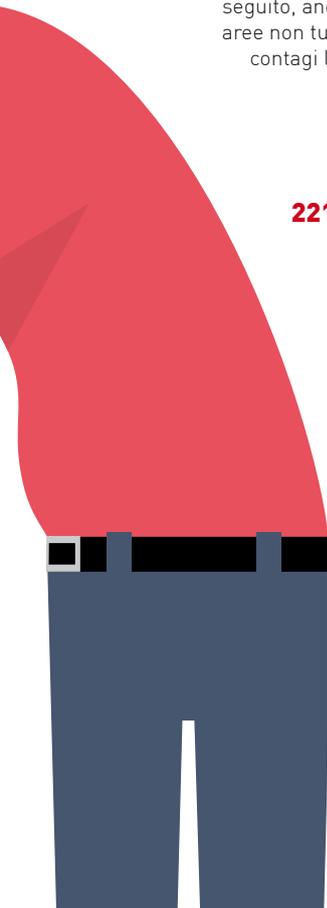


Documento di sospensione dei lavoratori di **Terna** provenienti dalla Zone Rosse della Lombardia e del Veneto; prime modifiche organizzative per le sedi di Pero (MI) e per i Centri di Dispacciamento Nord Ovest e Nord Est.

**24 febbraio**  
**221 CONTAGIATI**



Con l'Informativa Coronavirus n. 5, a tutto il personale **Enel** viene disposto lo *smart working*, fino a data da destinarsi, per tutti i colleghi che lavorano o risiedono nei comuni delle aree a rischio della Lombardia e del Veneto. Enel ha disposto lo *smart working* anche per tutti i dipendenti impiegati nelle seguenti sedi: Sede Enel di Crema, Este, Lodi, Sesto San Giovanni e nei Punti Enel di Piacenza, Cremona, Padova, Pavia (in via preventiva, per ridurre il contatto con il pubblico).





**25 febbraio**  
**311 CONTAGIATI**



Con decreto del presidente del Consiglio dei ministri in Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Veneto, Piemonte e Liguria, sono presi provvedimenti per limitare la diffusione del virus. Le disposizioni riguardano principalmente scuole, musei, uffici giudiziari, telelavoro.

**26 febbraio**  
**385 CONTAGIATI**



FLAEI-FILCTEM-UILTEC scrivono a **Enel**: "Coronavirus - facilitare utilizzo *smart working* nelle aree a rischio." chiedendo l'adozione dello *smart working* anche per altre aree della Lombardia, del Veneto e dell'Emilia Romagna in cui i contagi si stanno difondendo.

**27 febbraio**  
**588 CONTAGIATI**



I casi confermati in Lombardia sono 403, in Veneto 111.

**1 marzo**  
**1.577 CONTAGIATI**



Nuovo decreto del Presidente del consiglio: sono prorogate alcune misure precedenti e ne sono introdotte di nuove che riguardano l'intero territorio nazionale.

**3 marzo**  
**2.263 CONTAGIATI**



Con il primo contagio in Valle d'Aosta **tutte le regioni italiane hanno confermato almeno un caso di infezione.**

**8 marzo**  
**6.387 CONTAGIATI**



Nuovo decreto del Presidente del consiglio con misure restrittive applicate a Lombardia e a 14 province del Centro-Nord, per un totale di 16 milioni di persone. Sono abolite le cosiddette "Zone Rosse" e **si vieta ogni spostamento da e per i territori soggetti a restrizione, nonché all'interno degli stessi.**

**Scoppiano rivolte nelle carceri di tutta Italia** a causa della sospensione di colloqui e visite dei familiari e della limitazione dei regimi di semilibertà.

**4 marzo**  
**2.706 CONTAGIATI**



107 decessi dall'inizio dell'epidemia. Si discute della creazione di una nuova Zona Rossa nella provincia di Bergamo visto l'elevato numero di contagi.

Un nuovo decreto impone la **chiusura delle scuole di ogni ordine e grado e delle università.**





11 marzo  
**10.590 CONTAGIATI**  
**ITALIA IN LOCKDOWN**

Nuovo provvedimento che estende a tutto il territorio nazionale quanto già previsto col decreto dell'8 marzo. Sono sospese le attività commerciali al dettaglio, le attività didattiche, i servizi di ristorazione, **vietati gli assembramenti di persone in luoghi pubblici o aperti al pubblico.**



Raccomandazione in favore dello *smart working*, **incentivo all'uso di ferie e congedi retribuiti, sospensione delle attività non essenziali alla produzione**, richiesta adozione di protocolli di sicurezza contro il contagio (distanza, DPI), sanificazione dei luoghi di lavoro, limitazione spostamenti interni alle imprese. Sostegno alle intese tra organizzazioni datoriali e sindacali.

ARERA sollecita tutti gli operatori responsabili per l'erogazione di servizi di pubblica utilità a **dare priorità assoluta alla garanzia della continuità e disponibilità dei servizi in condizioni di sicurezza**. Attenzione speciale è riservata per strutture sanitarie, assistenziali e di supporto logistico a protezione civile e servizi di pubblica utilità, nonché per tutte le utenze per le quali già esistono specifiche previsioni normative e regolatorie (per esempio, utenze dipendenti in modo vitale dalla fornitura di energia elettrica e ulteriori utenze classificate come non disalimentabili).

12 marzo  
**12.839 CONTAGIATI**

Nuova circolare ARERA: **sono congelate tutte le procedure di sospensione delle forniture di energia elettrica, gas e acqua per morosità** di famiglie e piccole imprese. Differimenti anche per alcuni adempimenti di regolazione dei settori idrico, energetico e ambientale.



Il MISE, in collegamento con **Terna**, scrive ai produttori di energia elettrica. **Si chiede il potenziamento delle misure di sanificazione di locali e apparecchiature, la diffusione di presidi e DPI, l'attivazione di misure per l'incremento dei turni**, la predisposizione degli opportuni certificati per gli spostamenti del personale, l'adattamento di programmi di esercizio e piani di manutenzioni alle condizioni di emergenza, ma anche **la predisposizione di piani eccezionali per garantire la continuità della produzione anche in caso di ulteriore peggioramento del quadro epidemico, per esempio con la segregazione volontaria del personale presso centrali e centri di teleconduzione**, opportunamente attrezzati.



**Circ. FLAEI 20C037**  
**Circ. FLAEI 20C088**

Volantino unitario: "Emergenza COVID-19 | **Enel** - *smart working* per tutti, fermiamo le attività non necessarie, proteggiamo il personale indispensabile".

**Enel** → Esteso lo *smart working* su tutto il territorio nazionale; passi avanti anche sulle attività essenziali.



**Circ. FLAEI 20R046**





13 marzo  
14.995 CONTAGIATI



Informativa su misure adottate a tutela del personale del **Gruppo ERG** a seguito dei provvedimenti governativi e di quelle definite con il Protocollo sottoscritto fra Governo e Parti sociali del 14 marzo 2020 per il contrasto e il contenimento della diffusione del coronavirus.



Informativa di **Terna** sull'emergenza e modifiche organizzazione del lavoro (*smart working*, personale operativo su più sedi, etc.).

16 marzo  
23.073 CONTAGIATI



Verbale di accordo con **Terna** sulle nuove misure per l'emergenza COVID-19 per il personale operaio delle Unità impianti e Commissione → art.13 accordo governo parti sociali del 14 marzo 2020.  
Ulteriori coperture assicurative.



17 marzo  
26.062 CONTAGIATI



Emanato il "Cura Italia", decreto legge 18/2020, poi convertito nella legge 27/2020.

- Nuovo trattamento di cassa integrazione ordinario, cassa integrazione in deroga per imprese estranee alle tutele.
- Promozione del lavoro agile con priorità per coloro in situazione di gravità, anche familiare e per i lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie. Il lavoro agile diventa la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.
- Previsto un congedo di 15 giorni al 50% dello stipendio per i genitori di minori di 12 anni o, in alternativa, di un bonus per l'acquisto di servizi di

baby-sitting. Incrementati anche i giorni di permesso retribuito di cui alla legge 104 del 1992.

- Premio per i lavoratori dipendenti costretti, nel mese di marzo, a recarsi presso il proprio posto di lavoro.
- I periodi di quarantena con sorveglianza attiva sono equiparati a malattia ai fini del trattamento economico.
- Le procedure di licenziamento collettivo sono precluse per 60 giorni. Sospesi anche i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.



18 marzo  
**28.710 CONTAGIATI**

Primo contagio in provincia di Isernia: **tutte le province italiane hanno confermato almeno un caso di infezione.**



Protocollo condiviso con **Tirreno Power** per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro.

19 marzo  
**33.190 CONTAGIATI**



Informativa sulle misure a tutela del personale del **Gruppo ERG** per il contenimento del rischio contagio legato alla diffusione del virus COVID-19 a seguito dei provvedimenti governativi via via emanati e da quelle definite con il Protocollo sottoscritto dalle Parti sociali con la mediazione del Governo del 14 marzo 2020.

20 marzo  
**37.860 CONTAGIATI**



Incontro in **ENIGIE** sul tema "Gestione emergenza coronavirus".

26 marzo  
**62.013 CONTAGIATI**



Lettera del Segretario generale **IndustryAll International** al **Gruppo Enel**.

27 marzo  
**66.414 CONTAGIATI**



Accordo con **Enel** per "Banca Ferie Solidali".

30 marzo  
**75.528 CONTAGIATI**



Accordo con **Enel** per "Gestione allarme, emergenza e segregazione".





1 aprile  
**80.572 CONTAGIATI**



Accordo CIGO per max 3.366 lavoratori e altri 68 somministrati di **a2a**.

2 aprile  
**83.049 CONTAGIATI**



Verbale emergenza COVID-19 in **Edison**.

3 aprile  
**85.388 CONTAGIATI**



Accordo con **Acea** per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19.



Verbale di accordo con **Iren** per fronteggiare l'emergenza COVID-19.

6 aprile  
**93.187 CONTAGIATI**



Accordo Assegno ordinario del Fondo integrazione salariale (FIS) per COVID-19, per 41 dipendenti e CIG per 23 dipendenti, cui si applica il CCNL elettrico, di **Engie**.

7 aprile  
**94.067 CONTAGIATI**



Protocollo Aziendale di/con **Hera** per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro.

8 aprile  
**95.262 CONTAGIATI**  
È emanato il Decreto Liquidità, d.l. 23/2020



Introdotte misure in materia di accesso al credito e di adempimenti fiscali per le imprese, di poteri speciali nei settori strategici (*golden power*), nonché interventi in materia di salute e lavoro, di proroga termini amministrativi e processuali.





9 aprile  
**96.877 CONTAGIATI**



La Segreteria Nazionale chiede al proprio quadro dirigente **Enel** di donare almeno 2 giorni di ferie alla Banca delle ferie solidali.

10 aprile  
**98.273 CONTAGIATI**



Accordo di solidarietà per sostenere il personale operativo di **Sogin**, le cui attività non sono remotizzabili, ma sono indifferibili ai fini di quanto stabilito dal DPCM 22/03/2020.

16 aprile  
**106.607 CONTAGIATI**



Accordo in/con **EPH-EP** su "Misure per il contrasto coronavirus" → coordinamento e predisposizione di una provvisoria organizzazione del lavoro in risposta all'emergenza in atto COVID-19 con previsione di attuazione nella fase attuale e fino al 3 maggio p.v.

24 aprile  
**106.527 CONTAGIATI**



Aggiornamento del protocollo tra le parti sociali del 14 marzo 2020.

Si prevede la sospensione delle attività in caso di mancata osservanza delle regole di sicurezza, ampia comunicazione delle stesse, norme per la gestione dei contagiati al rientro in azienda (tamponi), sanificazioni dei luoghi di lavoro, comitati congiunti sui luoghi di lavoro per la gestione del protocollo per adattarlo alle diverse casistiche, revisione dell'organizzazione interna del luogo di lavoro, dei processi produttivi e delle modalità di entrata e di uscita per consentire il distanziamento sociale, la presenza di comitati paritetici anche a livello territoriale per una migliore gestione dell'intero sistema di prevenzione.

Lo stesso giorno un **documento tecnico Inail** aiuta a definire i diversi ambiti di rischio cui è esposto ogni lavoratore a seconda del proprio impiego e detta linee generali di contenimento del rischio sui luoghi di lavoro.



**Circ. FLAEI 20W009**  
**Circ. FLAEI 20C119**





28 aprile  
**105.205 CONTAGIATI**



Accordo "Gestione emergenza COVID-19 - segregazione turnisti" in/con **EPH-EP**.

30 aprile  
**101.551 CONTAGIATI**



Nuova lettera MISE relativa all'avvio della Fase 2.



- Si chiede il rispetto delle misure di contenimento dell'epidemia previste dalle linee guida e dai protocolli di sicurezza siglati da Governo e parti sociali.
- Si prevede la possibile ripresa delle attività di cantiere all'aperto, fatte salve le misure per ridurre al massimo i contatti, la creazione di gruppi di lavoratori autonomi, distinti e riconoscibili, la riorganizzazione di lavorazione, orari e accessi al cantiere. Qualora la lavorazione impedisca il rispetto della distanza interpersonale si richiede l'uso degli opportuni DPI.
- Garantite tutte le attività finalizzate ad assicurare la continuità e la sicurezza dell'esercizio delle reti di trasporto e distribuzione e la fornitura di energia (manutenzione, ripristini del servizio, attivazione e riattivazione utenze), anche qualora comportino interventi in ambienti chiusi. Anche in questo caso viene richiesto il rispetto degli esistenti protocolli di sicurezza.
- Sospese le attività da svolgersi all'interno delle abitazioni dei singoli utenti, qualora non siano motivate da esigenze di sicurezza e di continuità della fornitura. Potranno riprendere in seguito all'adozione di specifici protocolli, a tutela della salute di operatori e utenti.



**Edison.** Verbali di accordo del 30 aprile 2020 su riavvio attività e assetti organizzativi emergenziali negli impianti di produzione.



4 maggio  
**99.980 CONTAGIATI**  
**INIZIO FASE 2**



Circ. FLAEI 20C121

Inizio della cosiddetta Fase 2, di convivenza con il virus. Progressiva riapertura delle attività economiche e commerciali e progressiva liberalizzazione degli spostamenti. Restano in vigore le misure di distanziamento sociale e la promozione dello *smart working* ovunque possibile.



## 2. LA RESPONSABILITÀ DEL SINDACATO IN TEMPI DI EMERGENZA

Il 27 febbraio, a breve distanza dalle prime chiusure e dall'istituzione delle "zone rosse" nel Lodigiano e a Vo' Euganeo, il Segretario generale della FLAEI scriveva questa lettera, destinata a tutti i responsabili sindacali dell'organizzazione.

Le notizie che arrivavano in modo concitato da ampie zone del nord Italia alimentavano le paure e il disorientamento di lavoratrici e lavoratori, imponendo al sindacato **interventi concreti e immediati a tutela della salute**. La situazione, tuttavia, richiedeva anche un **forte senso di**

**responsabilità**, unica via per garantire la salvaguardia del settore elettrico e per evitare di alimentare ulteriormente il panico, con effetti controproducenti per l'intera collettività.

**Capacità di leggere la realtà, coordinamento continuo fra tutti i livelli della FLAEI, raccordo con le altre organizzazioni sindacali, le aziende e le istituzioni, ripensamento dell'organizzazione del lavoro e delle tutele, buon senso, adattabilità e attenzione ai lavoratori.** Sono solo alcuni degli spunti che emergono da questa lettera, capace di

**delineare un percorso che sarà seguito per tutto il periodo del lockdown e di immaginare soluzioni che troveranno solidità nella forma di verbali di accordo e note di incontro.**

Di seguito riportiamo integralmente la lettera del 27 febbraio.



Roma, 27 Febbraio 2020 - Prot. 60

Ai  
**Responsabili Sindacali**  
FLAEI – Cisl

*Cari amici e care amiche,*

*sono settimane che ascoltiamo alla radio, alla televisione, sui social, nei luoghi di lavoro, ecc. discussioni, opinioni e indicazioni su come affrontare l'emergenza Coronavirus. Alcune volte si ha la sensazione che si prova quando si guarda una partita di calcio: tutti ci sentiamo un po' allenatori, giocatori e Presidenti.*

*La partita rappresenta un momento ludico di svago, anche se emotivamente vissuto. L'infezione, e le sue conseguenze, rappresenta invece un aspetto medico-scientifico, con riflessi sulla salute, ma anche con risvolti organizzativi ed economici: andrebbe quindi considerata come un tema delegato agli esperti che hanno le competenze e gli strumenti.*

*La domanda che ci poniamo, come sindacato degli elettrici, riguarda il ruolo che possiamo svolgere per continuare ad operare nel rispetto delle norme, delle persone e della funzione sindacale, anche per contribuire a contenere il disagio e l'allarmismo.*

*Pensiamo che sia utile l'azione coordinata che si è attivata tra tutte le strutture sindacali confederali e di Federazione, nazionali e periferiche, per dare corso a comportamenti responsabili. Resta prioritario l'impegno a ragionare e non quello di alimentare fenomeni di isteria collettiva, nella consapevolezza del ruolo fondamentale che i lavoratori elettrici svolgono nel garantire un servizio pubblico di interesse generale anche in condizioni di difficoltà.*

*Ci siamo da subito attivati unitariamente, a tutti i livelli, nei confronti di Aziende e Istituzioni, monitoriamo in tempo reale la situazione per capire come affrontarla al meglio e abbiamo deciso di non sovrapporre alcuna comunicazione unilaterale ma di concordare con le Aziende, di volta in volta, tutte le comunicazioni e le iniziative attuate e quelle che verranno decise in questi giorni: fondamentale, in tal senso, è stato il contributo delle strutture regionali che già si stanno facendo carico degli interventi di prima istanza nei confronti delle Aziende, in particolare quelle direttamente coinvolte nell'emergenza.*

*Per quanto ci riguarda, e come abbiamo già rappresentato alle Aziende, vanno messe in atto tutte le precauzioni possibili, a partire da un più esteso ricorso, laddove è fattibile, a forme di lavoro agile, riducendo al minimo gli organici per le attività presidiate e prestando il massimo dell'attenzione alle metodologie di lavoro e alle procedure di sicurezza. Diverse aziende, che operano nel nostro settore e nelle quali sono già operativi accordi sul lavoro agile, fin dalle prime ore dell'emergenza si sono attivate per l'utilizzo dello smart working, ampliando il numero dei lavoratori coinvolti anche al di fuori delle aree interessate da misure restrittive, in applicazione delle previsioni del DL 23 febbraio 2020 e del DPCM 23 febbraio 2020 che prevedono deroghe in ordine ai presupposti, ai limiti e alle modalità di svolgimento del lavoro agile.*

*Le Confederazioni hanno chiesto al Governo misure immediate e generalizzate di sostegno al reddito per i lavoratori costretti a sospendere le attività lavorative, al fine di evitare che su di essi ricadano perdite di retribuzione e non siano costretti ad utilizzare giornate di ferie o malattia. In tal senso, abbiamo anche chiesto alle Aziende di mettere a disposizione dei lavoratori non solo tutte le forme di flessibilità previste dal contratto, ma anche altre, straordinarie e maggiormente efficaci, per un periodo di tempo limitato per far fronte alle esigenze familiari derivanti dalla chiusura delle attività scolastiche in alcune regioni, dalla necessità di assistenza agli anziani e da condizioni particolari.*

*Abbiamo anche deciso di limitare le attività sindacali nazionali e periferiche quali assemblee, manifestazioni e tutte le occasioni di aggregazione di persone che prevedano spostamenti, in particolare nelle o dalle aree oggetto di provvedimenti delle autorità competenti.*

*Nonostante ci siano sensibilità diverse fra chi vive in prima persona o da vicino il fenomeno e chi lo osserva da lontano questo non è il momento delle polemiche, delle recriminazioni, della paura.*

*Nelle situazioni complesse non ci sono soluzioni semplici e scontate ma serve sempre il buon senso collegato ad una giusta flessibilità per supportare e stimolare le Aziende nelle loro scelte e trasmettere ai lavoratori di questo settore, che tanto fanno per il Paese, il nostro senso di gratitudine e di attenzione.*

*Riteniamo che solo un più stretto collegamento fra centro e periferia e fra Aziende sindacato e Autorità competenti, legato ad una più attenta collaborazione, sia utile a contenere i disagi, ridurre i rischi per lavoratori, utenti e cittadini tutti e contribuire fattivamente ad una più rapida uscita da questa condizione di emergenza.*

*Buon lavoro.*

*Salvatore*



### 3. I CAMBIAMENTI DEL SINDACATO

La FLAEI, come tutte le organizzazioni sociali, ha dovuto reagire con velocità al radicale cambio di abitudini. Per la prima volta, la storica sede di Via Salaria è stata evacuata da tutto il personale: tutti, componenti della Segreteria nazionale, collaboratori e addetti hanno dovuto abbandonare il proprio posto di lavoro e portare le attività presso il proprio domicilio.

**Dallo sconcerto alle nuove modalità di lavoro.** Dopo una prima fase di sconcerto e di lettura dello stato del territorio (con testimonianze drammatiche dalla Lombardia e dal Veneto, primi focolai del virus), sono stati attivati i primi contatti con le imprese. Inizialmente al telefono, dopo una rapida riorganizzazione degli spazi domestici, in videoconferenza. Diverse le piattaforme utilizzate, in quanto ogni azienda aveva la propria preferenza (dei risultati di questa attività si darà riscontro in altra sezione del report).

A livello interno, il lavoro della Segreteria nazionale si è svolto in accordo con le Strutture regionali, le quali erano a diretto contatto con le RSU dei posti di lavoro. Di conseguenza, tutto ciò che stava capitando nei più sperduti posti di lavoro veniva puntualmente raccolto dal livello nazionale per il successivo confronto a video con le aziende. Diversi sono stati gli incontri con la Segreteria nazionale dei Segretari regionali, degli Esecutivi nazionali, dei Direttivi regionali e dei Coordinamenti aziendali.

**L'utilizzo delle videoconferenze.** La FLAEI già da diverso tempo aveva adottato la videoconferenza come modalità di informazione e consultazione rapida fra centro e periferia: pertanto, questa lungimiranza ci ha permesso di affrontare la situazione senza particolari traumi. Diverse regioni, utilizzando la piattaforma di videoconferenza della FLAEI nazionale, hanno sperimentato delle "assemblee con gli iscritti", modalità che sarebbe auspicabile mantenere anche in futuro, in particolare se persisterà il lavoro da remoto. Lo spazio digitale che abbiamo utilizzato in questo periodo ci ha

#### Obiettivi Fase 1

Salvaguardia del settore elettrico in quanto erogatore di servizio pubblico essenziale tramite:

- salvaguardia della salute dei lavoratori, portatori di professionalità specifiche e insostituibili per la gestione di reti elettriche e centrali di produzione;
- riduzione delle attività non rilevanti ai fini dell'esercizio degli impianti;
- salvaguardia dei salari di lavoratrici e lavoratori;
- collaborazione alla definizione di piani organizzativi di emergenza per garantire la continuità dell'esercizio pubblico.



fatto definitivamente superare l'idea che quella digitale sia una realtà virtuale: nella rete erano presenti persone che trasmettevano la loro esperienza quotidiana dai posti di lavoro e dalle aziende.

Questa fase, inoltre, ha rafforzato un modello di relazioni sindacali che vede il negoziato aziendale svilupparsi a livello nazionale, mentre il livello territoriale deve monitorare la corretta applicazione di quanto definito nelle sedi negoziali: con immediatezza, infatti, sono stati avviati i comitati bilaterali che coinvolgevano RSU ed RLS previsti dal DPCM 18/2020 del 17 marzo.

### **Un'occasione di formazione e un trampolino per l'unitarietà.**

Per la FLAEI, questo è stato tempo ben speso anche per le diverse occasioni di formazione che venivano offerte: da webinar proposti da istituzioni pubbliche o universitarie a incontri formativi organizzati dalle regioni e aperte a tutta l'organizzazione. Si cita, a titolo di esempio, l'iniziativa di CISL RETI del Lazio in cui, in un incontro dedicato allo *smart working* con il Centro studi CISL di Firenze, erano collegate quasi 200 persone. Così come un incontro con i giovani iscritti dove si sono messe insieme Lombardia e Sicilia, superando difficoltà geografiche e di sostenibilità economica fino a quel momento insormontabili.

Un fatto politico di estrema importanza è stato il rafforzamento dell'unitarietà sindacale: già nelle fasi normali, l'azione sindacale nel settore elettrico si sviluppa, salvo rare eccezioni, in modo unitario, trovando le giuste mediazioni sindacali da portare al tavolo datoriale. In questa fase più che mai, si è stretto un forte rapporto con le organizzazioni sindacali collaterali: le forze sindacali hanno dato l'esempio, così come hanno fatto Cgil-Cisl-Uil al tavolo con il Governo, sostenendo in modo fermo che se si vuole uscire dalla crisi salvando la produzione e le maestranze si deve marciare uniti e non divisi.

### **Raccolta fondi a sostegno delle terapie intensive "Aiuta chi ci aiuta"**

La FLAEI ha aderito e promosso la raccolta fondi lanciata da Cgil-Cisl-Uil a sostegno delle terapie intensive del Paese. Questa raccolta fondi è stata, con l'aiuto delle imprese, promossa fra tutti i lavoratori del settore. Essa **prevedeva il dono di un'ora di lavoro a questa causa. Alcune aziende, come TERNI, hanno versato a questo fondo lo stesso importo donato dai lavoratori, raddoppiandone l'importo.**

La Struttura nazionale della FLAEI e le strutture regionali hanno complessivamente contribuito versando **27.500 euro.**

**Anche ARCA e FISDE hanno partecipato a questa raccolta fondi versando 100 mila euro ciascuno.**



## 5. IL LAVORO DEL SINDACATO DURANTE IL LOCKDOWN

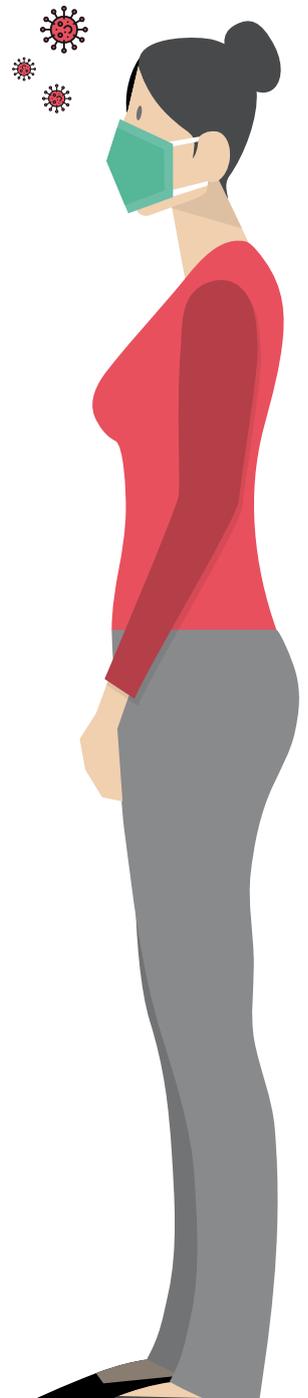
Con le aziende, a loro volta in contatto con i Ministeri competenti e l'Autorità garante, si è provveduto per prima cosa a mettere in sicurezza tutto il personale non indispensabile alle attività di presidio delle reti, dei posti di teleconduzione e della produzione. Anche per questi ultimi si è pensato a una forte riduzione delle presenze, riducendo gli organici al minimo indispensabile o individuando anche sedi di lavoro aggiuntive per evitare sovrapposizioni nel medesimo luogo di lavoro.

Successivamente, quando il personale elettrico era stato posto in sicurezza, si è pensato a un nuovo modello di organizzazione delle attività.

**Smart working.** Per prima cosa, si è operato per far lavorare da casa tutte le persone che potevano svolgere attività compatibili con il lavoro da remoto, attingendo agli accordi di *smart working* presenti nelle aziende.

**Ferie solidali e banca ore.** Ove non era possibile il lavoro remotizzato, si sono attivate forme solidali fra lavoratori e imprese, amplificando le possibilità offerte dall'incrocio delle ferie solidali con la banca delle ore: il personale delle aziende poteva donare in modo volontario almeno un giorno di ferie in una Banca del tempo da cui potevano attingere le persone che dovevano usare dei permessi retribuiti da recuperare con lo straordinario nel corso dell'anno. A questa iniziativa solidale, in diverse aziende, hanno partecipato anche i manager. Questa iniziativa ha permesso di mantenere il 100% del salario in quasi tutte le aziende. Anche in quelle che hanno fatto ricorso alla cassa integrazione ordinaria sono state adottate forme di integrazione salariale che hanno permesso di mantenere la remunerazione su valori quasi pari al 100% dei minimi.

**Turnazioni e segregazione.** Particolare attenzione è stata data ai posti di conduzione in turno delle centrali e del gestore delle reti di trasporto. In queste realtà, è stato individuato un modello organizzativo "di sicurezza": turnazioni di 12 ore con





una linea di turno di riserva in caso di messa in quarantena di una delle prime due al lavoro. Inoltre, nel caso in cui lo stato di allarme fosse passato a "emergenza", è stata prevista un'organizzazione del lavoro di tipo segregato: per 14 giorni il personale, dopo aver terminato la propria prestazione quotidiana, avrebbe dovuto trascorrere il tempo di riposo in camper o case mobili dentro il perimetro del posto di lavoro. Una misura estrema, ma necessaria per permettere la continuità del servizio elettrico ed evitare ai lavoratori turnisti possibili contagi durante gli spostamenti o in famiglia.

**La tutela della salute e della famiglia.** Questa grande ristrutturazione del settore elettrico, che ha coinvolto tutte le imprese del settore, ha avuto anche momenti di tensione. In particolare, nei primi momenti dell'epidemia, i lavoratori delle grandi aziende con sedi in Lombardia (come a2a, Edison, la stessa Enel) epicentro dei primi focolai e dei primi decessi, facevano pervenire alla FLAEI segnali di forte preoccupazione. In altri territori, invece, la preoccupazione era generata dalla presenza di ditte provenienti dall'epicentro pandemico. Per fortuna, in tempi brevissimi, si è riusciti a far fronte, insieme alle aziende, alle lecite richieste di tutela della salute da parte di lavoratrici e lavoratori. Molti di essi, inoltre, come genitori, si sono ritrovati anche a dover restare a casa per accudire figli o familiari da assistere, senza poter contare sull'aiuto di badanti o baby sitter, impossibilitate a muoversi a causa del *lockdown*.

In questa fase, l'orizzonte temporale delle misure per organizzare il lavoro era dettato dai DPCM e, fra una disposizione e l'altra, la FLAEI, che con i suoi attivisti è capillarmente diffusa nei posti di lavoro, ha monitorato l'applicazione delle regole definite a livello nazionale.

## Assicurazioni

Quasi tutte le imprese del settore, in modo autonomo, hanno stipulato delle coperture assicurative che erogassero una diaria giornaliera in caso di ricovero del dipendente per COVID-19 e una diaria maggiorata qualora il dipendente avesse dovuto essere destinato alla terapia intensiva.

Gran parte di queste assicurazioni sono attive fino al 31.12.2020.

## 6. IL LAVORO IN EMERGENZA, IL LAVORO DI SEMPRE

La risposta che FLAEI e l'intero sistema di relazioni industriali del settore elettrico hanno saputo trovare all'improvvisa emergenza non nasce dal nulla. Molte delle iniziative e delle forme organizzative implementate hanno solide radici nel lavoro di rappresentanza svolto quotidianamente.

**Il ruolo importante di RLS e Comitati bilaterali.** Mai come in questa situazione hanno giocato un ruolo importantissimo gli RLS, al punto che anche a livello DPCM si sono previsti dei comitati bilaterali per riorganizzare il lavoro elettrico. Il ruolo svolto dai comitati ha permesso di entrare nell'organizzazione del lavoro, definendo modalità di lavoro tali per cui fosse garantita la prestazione lavorativa in sicurezza per il lavoratore. Il ruolo attivo svolto dai comitati è evidenziato dai numerosi verbali stilati con tutte le aziende, anche con quelle che vedono la presenza sindacale come una presenza non indispensabile per negoziare trattamenti ai lavoratori.

**I negoziati per salvare il reddito dei lavoratori.** Per far fronte ad alcune situazioni, in diverse aziende elettriche minori sono stati stipulati accordi per accedere alla cassa integrazione a rotazione per 9 settimane. Anche realtà come a2a hanno dovuto ricorrere alla CIG ordinaria per molti lavoratori impegnati nelle reti elettriche, del gas e nelle centrali a carbone: grazie a uno stringente negoziato, l'azienda ha integrato l'erogazione dell'ammortizzatore sociale, garantendo ai lavoratori retribuzioni in linea con la consueta paga.

**L'adesione alle ferie solidali.** Il settore elettrico ha cercato in tutti i modi di evitare il ricorso agli ammortizzatori sociali: vi si è fatto ricorso solo in alcuni rari casi dovuti essenzialmente alla difficoltà di remotizzare le attività. Per garantire la sicurezza delle persone, era necessario alternare la presenza di presidio sugli impianti, facendo trascorrere il tempo di non presidio del servizio a casa. Per gran parte dei tecnici e del personale impiegatizio questo non era un problema in quanto potevano svolgere le attività da casa. Il tema si poneva



per il personale operativo che, una volta a casa, era inattivo e, quindi, da sottoporre al regime di cassa integrazione. Per evitare questo, anche per non distogliere risorse ad altri settori che ne avevano più bisogno, si è pensato di istituire in diverse aziende una sorta della Banca del tempo, dove i lavoratori potevano donare un minimo di un giorno di ferie per consentire ai colleghi a casa di usare tali ferie retribuite per tamponare l'assenza del lavoro. Se il montante della Banca del tempo fosse stato insufficiente a saldare le giornate a casa, il lavoratore avrebbe potuto saldare il suo debito temporale, destinando le ore di straordinario svolte a fine *lockdown* in questa Banca. Oltre a ciò, per non pesare troppo su questo istituto, la FLAEI e le altre organizzazioni sindacali si sono adoperate per contrattare giornate di formazione obbligatoria, considerata come giornata di presenza, e perfino le ore di assemblea sindacale non fruita. Questo ha permesso negli oltre due mesi di *lockdown* di salvaguardare i redditi. Alla Banca del tempo hanno contribuito anche numerosi manager delle aziende coinvolte e tutti i dirigenti a tempo pieno della FLAEI: entrambe queste figure hanno versato un minimo di due giorni.

### Le iniziative di ARCA per affrontare l'isolamento domestico

In questa fase di incertezza, ARCA, il circolo ricreativo dei dipendenti ENEL, come tutti gli altri circoli aziendali, ha dovuto sospendere le attività, in particolare quelle turistiche e aggregative. **In piena emergenza, ARCA ha formulato delle proposte innovative (circ. FLAEI 20C073) legate a Finanza e Tutela, Solidarietà e Sostegno, Corporate Benefits (una serie di convenzioni e negozi online). Inoltre, è stata lanciata l'iniziativa online "INSIEME A TE, ORA", una serie di proposte, da vivere in ambiente domestico, sia per il socio sia per la famiglia, in particolare per i figli in un periodo di isolamento domestico.**



## 7. IL LAVORO DEL SINDACATO IN VISTA DELLA FASE 2

Se l'obiettivo della *Fase 1* era di dare continuità al servizio elettrico, pubblico ed essenziale, preservando prima di tutto la salute del personale, quello della *Fase 2* è stato di permettere una ripresa delle attività rispettando le norme di igiene pubblica negli spazi di lavoro per contenere la diffusione del virus.

**Smart working per evitare gli assembramenti.** La prima problematica da risolvere era quella di evitare gli assembramenti: si è convenuto, chi con accordi sindacali, chi con note di riunione, che il personale non indispensabile al servizio elettrico potesse continuare a operare in regime di così detto *smart working*.

**Riorganizzazione di tempi e spazi per il rientro al lavoro.** Chi, invece, doveva rientrare al lavoro, in quanto in regime di permessi retribuiti a recupero, doveva essere messo nelle condizioni di mantenere un corretto distanziamento interpersonale: questo ha

comportato l'adattamento di diversi spazi di lavoro alla nuova situazione con conseguente sfalsamento degli orari di ingresso/uscita per evitare assembramenti negli spogliatoi o la partenza da casa col mezzo aziendale per raggiungere il luogo di intervento senza necessariamente passare per le sedi di lavoro.

**Regole per lo svolgimento in sicurezza delle attività.** Per garantire la salute dei lavoratori, dovevano anche essere definite le attività che potevano essere svolte senza pericolo. Un aspetto particolarmente importante per i lavoratori che gestiscono le reti di distribuzione, anche in considerazione del fatto che, sovente, sono costretti, per lavoro, ad accedere a spazi domestici dei clienti.

**Luoghi aperti al pubblico messi in sicurezza.** Per ultimo, si è convenuto di poter riattivare gli spazi aperti al pubblico, come gli sportelli delle aziende dedicati al mercato elettrico, non prima

di aver adottato tutte le precauzioni del caso. Nello specifico, percorsi obbligati IN/OUT, accompagnatore all'ingresso, misure di igiene pubblica, plexiglass protettivo presso i consulenti.

### Obiettivi Fase 2

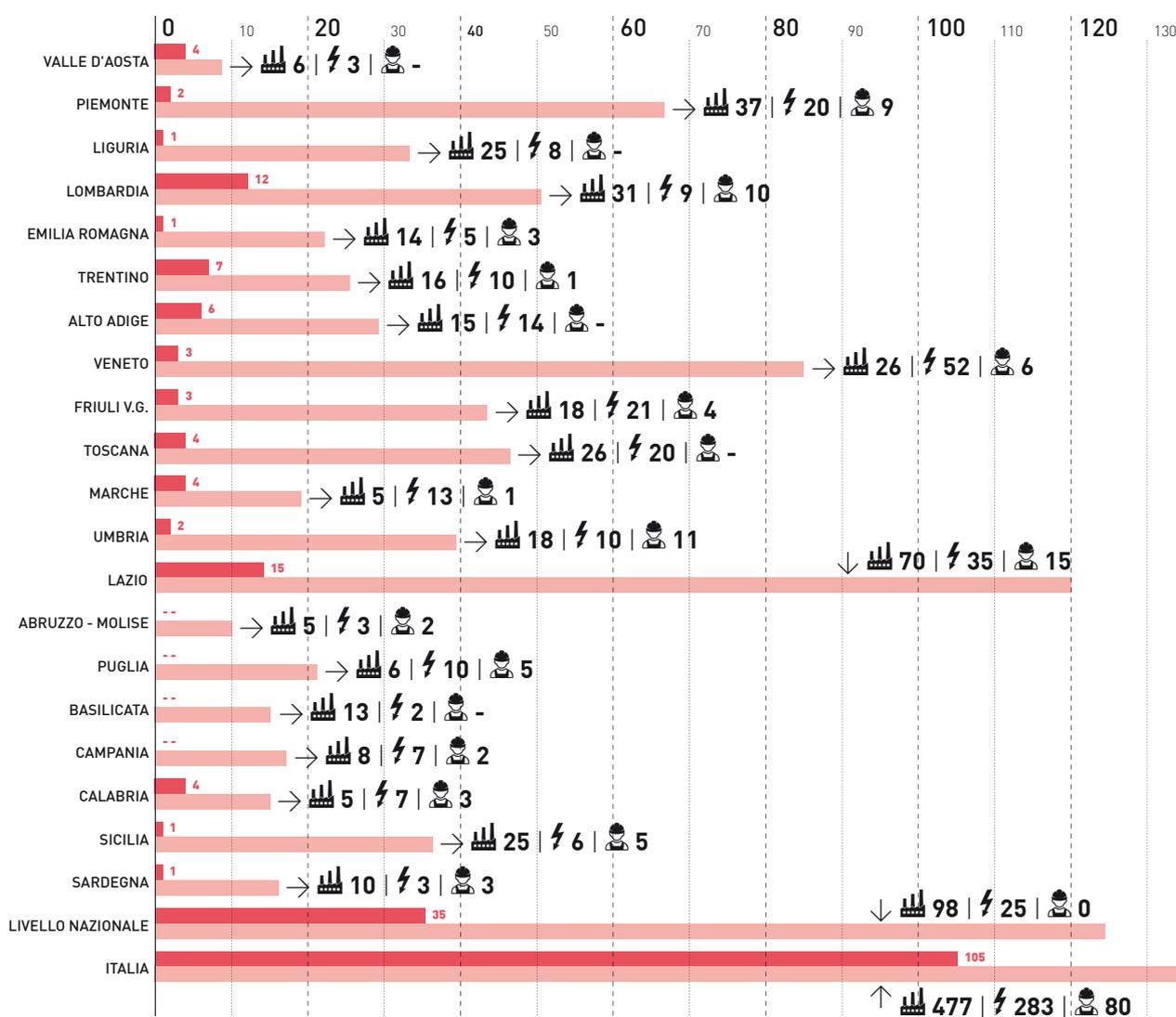
Salvaguardia del settore elettrico in quanto erogatore di servizio pubblico essenziale tramite:

- salvaguardia della salute dei lavoratori, portatori di professionalità specifiche e insostituibili per la gestione di reti elettriche e centrali di produzione;
- graduale aumento delle attività di manutenzione, del coordinamento imprese appaltatrici, della gestione attività clienti, della vendita;
- graduale rientro nelle sedi di lavoro di personale operativo e tecnico delle reti, della produzione e della vendita mediante:
  - » mantenimento delle disposizioni di salute pubblica;
  - » evitare assembramenti durante gli orari di entrata/uscita e negli spogliatoi;
  - » uscita con mezzo direttamente sul cantiere di lavoro;
- definizione della gestione della Banca del Tempo (dov'è stata istituita) e degli eventuali avanzi di tempo depositato.

## 8. INCONTRI E ACCORDI

Una misura della mole di lavoro svolta da tutta la FLAEI per rispondere al meglio alla difficile situazione è data dagli accordi e dagli incontri a ogni livello, necessari per adattare l'organizzazione del lavoro, per garantire tutela e informazione.

### ACCORDI SOTTOSCRITTI | TOTALE INCONTRI



#### LEGENDA

■ ACCORDI SOTTOSCRITTI  
■ TOTALE INCONTRI

■ NR. INCONTRI CON AZIENDE  
⚡ NR. INCONTRI CON ORGANISMI  
👤 NR. INCONTRI CON ISCRITTI

## 9. DISEGNARE IL FUTURO

Le modifiche alla organizzazione del lavoro introdotte dall'emergenza COVID-19 sono di carattere emergenziale e temporanee. Quello che è certo è che hanno permesso di **testare una modalità di relazioni industriali che ha dimostrato che quando si condividono gli obiettivi** (garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori per dare continuità al business aziendale che consiste nell'erogazione di un servizio pubblico essenziale come l'energia elettrica) **si possono trovare le migliori soluzioni anche in tempi ristretti**, rispetto ai tempi normali delle relazioni industriali.

L'emergenza pandemica, quindi, dimostra ancora una volta che, quando il sindacato ha accesso a informazioni aziendali condivise, è possibile raggiungere accordi per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori di alto profilo.

**Con il lavoro, cambiano**

**anche le necessità di tutela.**

Determinati processi erano già avviati in numerose aziende: in quasi tutte le realtà del settore, **negli ultimi 2 anni, sono stati sottoscritti diversi accordi collettivi per l'accesso allo smart working per un giorno alla settimana, strumento particolarmente apprezzato fra la popolazione aziendale femminile (in quanto conciliava vita lavorativa e gestione della famiglia)** o l'uso del mezzo aziendale per accedere direttamente al cantiere senza passare per le sedi di lavoro.

L'emergenza ha permesso di testare l'utilità di questi metodi di lavoro che necessitano di maggiore regolamentazione: basti pensare che per chi opera in *smart working* sarà necessario individuare sistemi ergonomici di lavoro anche presso il proprio domicilio o altro posto scelto dal lavoratore. Sono già stati raggiunti, infatti, due importanti accordi in cui si prevede l'estensione dello

*smart working* in modo strutturale a due giorni alla settimana (Gruppo HERA) o in cui si è regolamentato il lavoro da casa, sancendo il diritto alla disconnessione (Gruppo ENEL). **L'ampio ricorso allo smart working ha dimostrato, inoltre, che i concetti di sede e spazio di lavoro, pilastri della contrattazione collettiva del sistema manifatturiero industriale, fanno parte di un pensiero che va ammodernato e aggiornato alle nuove condizioni di lavoro.**

Sempre in merito alle tutele, si è dovuto affrontare, e andrà ulteriormente affrontato, il tema della privacy rispetto ai dati sanitari del dipendente: si pensi al fatto che la rilevazione della temperatura prima di accedere ai locali aziendali *mette in piazza* le condizioni di salute del lavoratore.

**Il sindacato di fronte a nuove forme di relazione.**

La diffusione del lavoro e l'assenza di concentrazione



dei lavoratori in un unico luogo pongono il problema del proselitismo sindacale che dovrà essere affrontato utilizzando le nuove tecnologie per raggiungere i lavoratori. Per esempio, è possibile individuare modalità ibride di assemblea con lavoratori partecipanti parte in presenza e parte in *videocall* da casa. Qualunque siano le soluzioni tecniche adottate, resta il fatto che **non è sufficiente una connessione per il protagonismo sindacale: la relazione è tutta un'altra cosa ed è l'attività che ci permette di esprimere tutta la nostra umanità. La relazione è una modalità di incontro tridimensionale, perché coinvolge tutta la persona, mentre la connessione ammette una modalità di relazione bidimensionale, senza profondità.**

Se da un lato le modalità comunicative tramite la connessione permettono un notevole risparmio di tempo, in particolare quello logistico,

e di denaro (necessario per spostarsi e alloggiare), non si deve disconoscere l'alto valore della relazione anche nel campo delle relazioni industriali. Per questo, sindacato e controparti avranno il compito di stabilire quali e che tipo di riunioni necessitano della presenza fisica e per quali è sufficiente la *videocall*.

Allo stesso modo, anche gli organismi sindacali dovranno adeguarsi alle modalità di incontro telematico, così come è stato stabilito dalla stessa CISL che ha consentito l'approvazione dei bilanci consuntivi per questa via.

In sintesi, **la pandemia ha accelerato numerosi processi che erano stati appena abbozzati. La FLAEI è convinta che il settore elettro-energetico dovrà fare la sua parte per rimettere in moto l'economia del Paese perché la trasformazione in chiave eco-digitale dell'economia, processo appena avviato con**

il Piano nazionale energia e clima (PNIEC) poco prima dello scoppio della pandemia, **sia la strada da percorrere con maggior convinzione, consapevoli che il sindacato, in questo quadro trasformativo, dovrà essere protagonista perché nessuno sia lasciato indietro e perché la transizione sia una giusta transizione.**





# L'EMERGENZA COVID-19 IN NUMERI



**38.000** (ca) persone in *smart working*



**12.000** (ca) lavoratori in presenza o in presidio



**150** accordi nazionali, regionali e aziendali sottoscritti



477 riunioni con aziende



283 riunioni di organismi



80 assemblee telematiche con iscritti



**-17,2%** consumi di energia ad aprile

**-10,2%** consumi di energia a marzo



**-10,8%** produzione nazionale netta ad aprile

**-12,1%** produzione nazionale netta a marzo

Report Emergenza COVID-19 | La FLAEI ai tempi del *lockdown*  
[www.flaeicisl.org](http://www.flaeicisl.org)



Anche in questa emergenza, CISL  
FLAEI è attenta alla sostenibilità  
sociale.



Il progetto grafico e l'impaginazione  
è stato affidato alla **cooperativa  
sociale Futura di San Vito al  
Tagliamento (PN)** che realizza

progetti di inclusione sociale e  
lavorativa per persone con disabilità  
e/o svantaggio sociale.  
[www.factory.futuracoopsociale.it](http://www.factory.futuracoopsociale.it)