



20 - 22 aprile 2022 | Paestum
XIX Congresso FLAEI CISL Reti

CORAGGIOSI per passione
AUDACI nelle scelte
FIERI di una storia
con lo sguardo
al **FUTURO**



ALLEGATI ALLA RELAZIONE DEL XIX CONGRESSO NAZIONALE FLAEI CISL



Allegati alla Relazione del XIX Congresso Nazionale FLAEI CISL

La contrattazione aziendale nel settore elettrico

a cura di Mario Marras

Per una rivalutazione del ruolo dei Quadri in azienda

Analisi dei dati del questionario – prime ricognizioni di massima

a cura Prof.ssa Roberta Iannone, Prof. Michele Pisani, Prof. Fabrizio Politi

Welfare e Istituti sociali

a cura di Michele Spitale

Le Pari opportunità

a cura di Massimo Saotta e Veronica Caforio

Gruppo Sogin: oltre il decommissioning

a cura di Andrea Ronci

Gruppo GSE: una proposta di riorganizzazione

a cura di Andrea Ronci

Le Multiutility

a cura di Cristiano Mazzucotelli

Il comparto della Generazione elettrica

a cura di Mario Marras

La trasformazione della Rete elettrica

a cura di Graziano Froli

Il Mercato dell'energia elettrica

a cura di Mario Marras

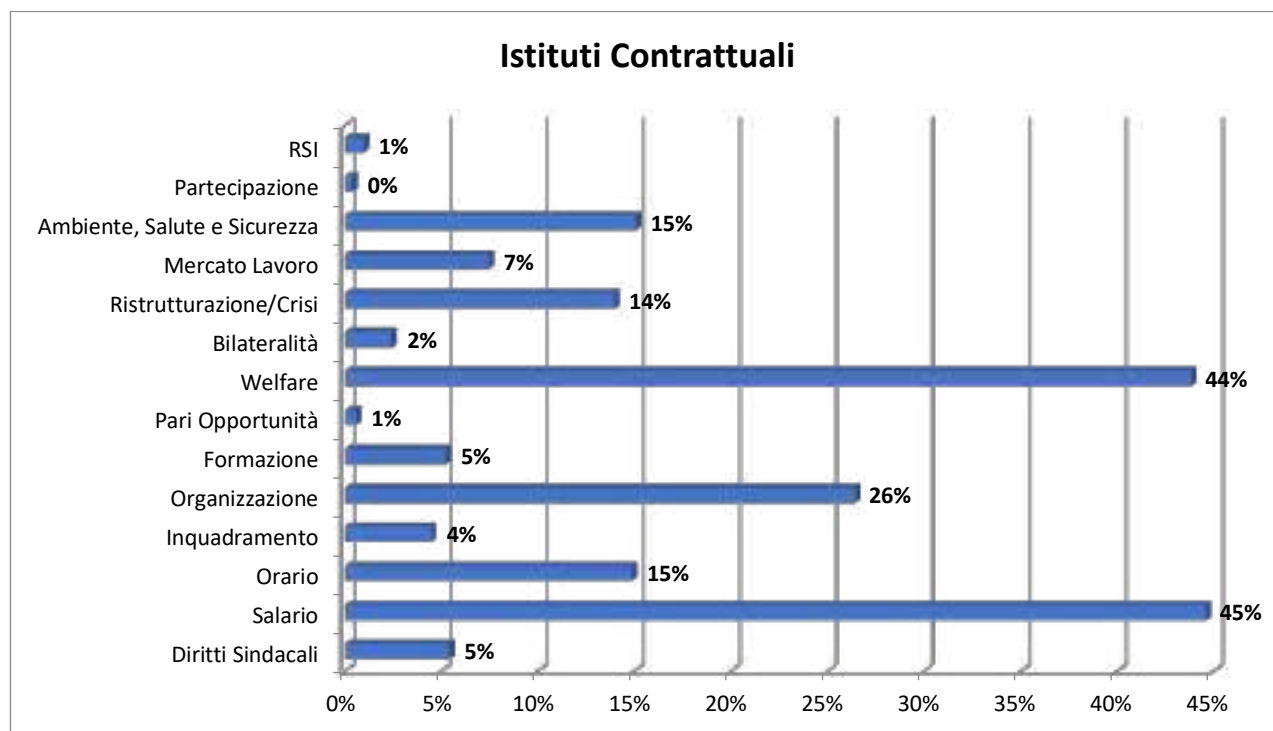
La contrattazione aziendale nel settore elettrico

a cura di Mario Marras

Abbiamo analizzato per il quinquennio 2017-2021 la contrattazione aziendale sviluppata nel settore elettrico. Dobbiamo ricordare che in questo periodo abbiamo avuto due rinnovi del ccnl (2017 e 2019) e il nostro contratto è scaduto il 31 dicembre scorso 2021.

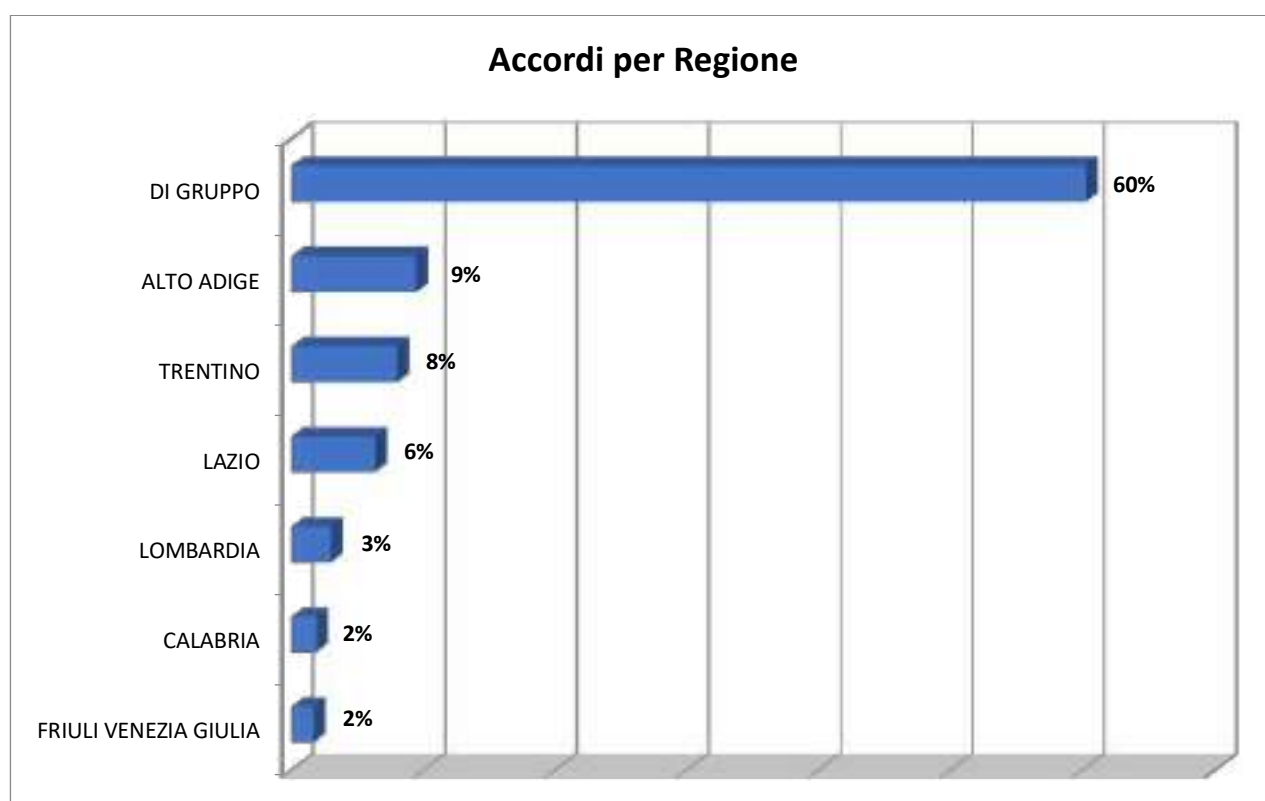
Per l'analisi dei dati abbiamo usato l'osservatorio per la contrattazione di secondo livello (Ocsel) della CISL. Come noto, l'inserimento di tutti gli accordi, anche locali, avviene a livello nazionale. Per completezza occorre evidenziare che **per il solo anno 2021** non sono stati inseriti (e quindi non si tiene conto) degli accordi regionali/locali.

Nel periodo considerato sono stati sottoscritti 538 accordi. Il numero annuale degli accordi cresce fino al 2020 per poi ridursi nel 2021 (si veda la motivazione sopra citata). Il 45% degli accordi riguarda il salario (compresi i premi di risultato aziendali), il 44% tocca le tematiche del welfare, mentre il 26% riguarda i temi della organizzazione del lavoro. In questa ultima tipologia è prevalente la regolamentazione aziendale dello smart working, sia emergenziale che strutturale.



Fonte OCSEL CISL

Dal punto di vista territoriale, il 60% degli accordi hanno natura aziendale/nazionale, mentre la restante parte è prevalentemente sottoscritta nelle regioni del nord Italia. In questo senso è assolutamente prevalente la contrattazione aziendale/territoriale delle province autonome dell'Alto Adige e del Trentino, seguite dalla regione Lazio. Ovvio motivazione di questa tendenza è la dislocazione di aziende locali nelle due province autonome a fronte di una intensità di contrattazione particolarmente vivace.

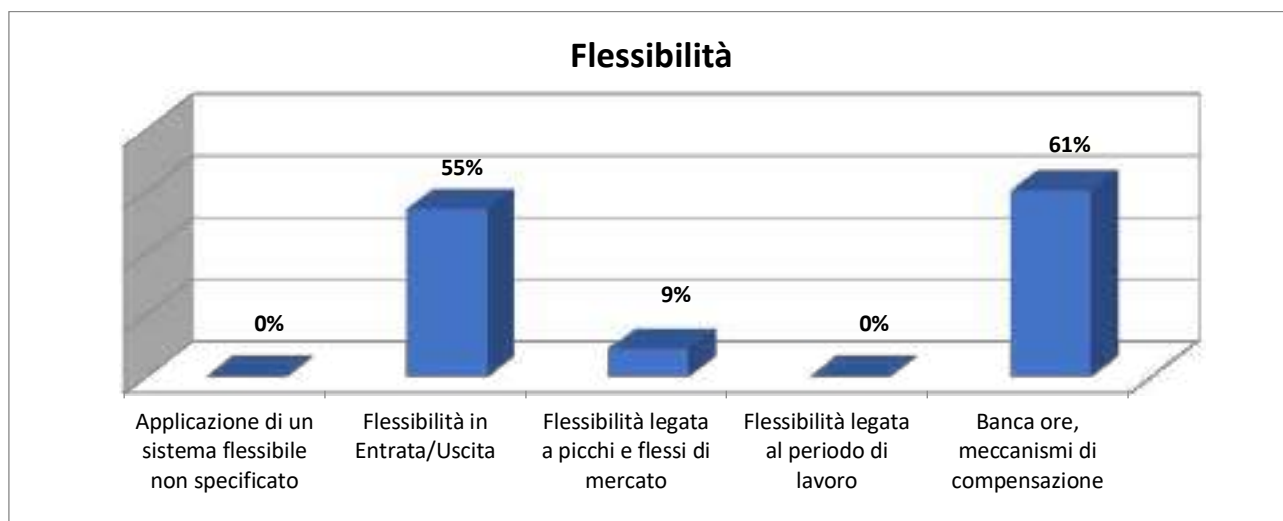


Fonte OCSEL CISL

Ocsel permette una analisi dettagliata delle materie toccate dagli accordi. Di seguito i principali elementi da evidenziare.

Orario

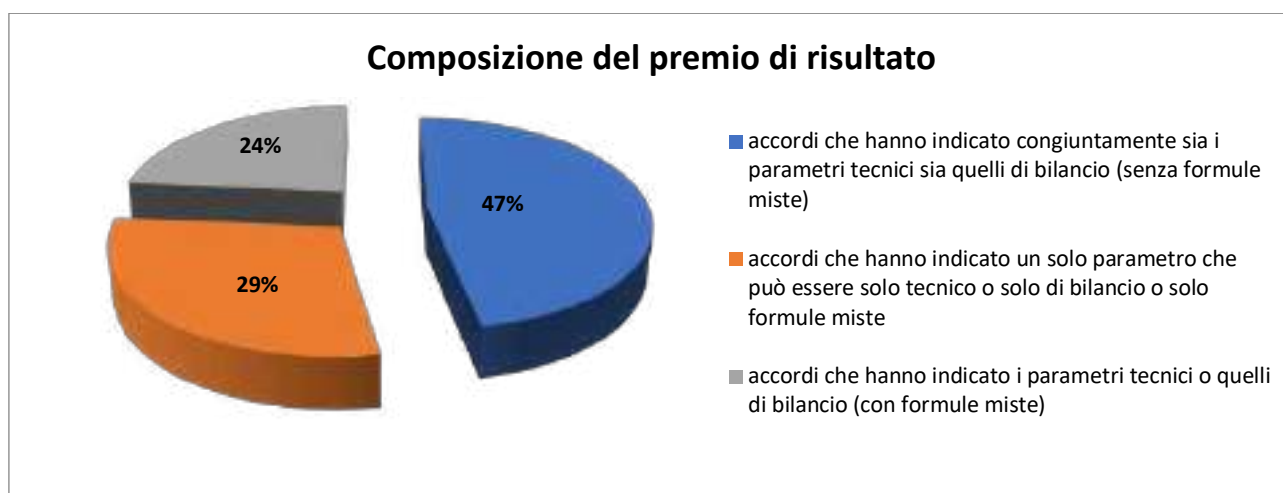
89 accordi riguardano questa materia. Principalmente si tratta di accordi di distribuzione dell'orario settimanale, di flessibilità orarie e di regolamentazione delle ferie. 20 accordi riguardano la banca delle ore, e 18 le fasce di flessibilità in ingresso e in uscita.



Fonte OCSEL CISL

Salario

240 accordi sono riferiti ai temi salariali (su 538). Di questi, 179 sono accordi di PdR, con una prevalenza di accordi che utilizzano indicatori misti fra redditività e parametri tecnici. 81 accordi (quasi la metà) prevedono la conversione del premio in Welfare. Sui valori dei premi di risultato e sulla loro evoluzione nel tempo si riversa una analisi successiva.



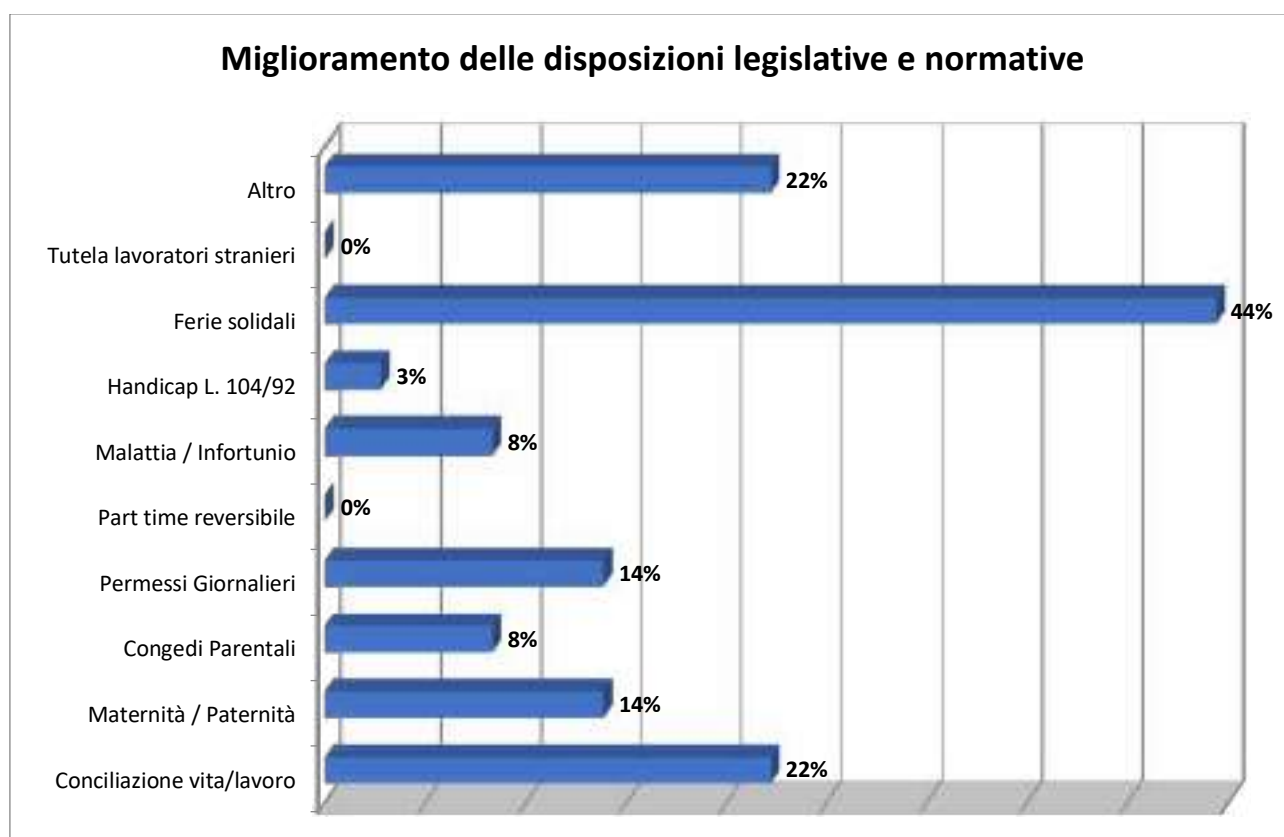
Fonte OCSEL CISL

Welfare integrativo e bilateralità

Gli accordi che interessano anche il welfare aziendale sono 232 (il 43%).

Di questi, il 78% riguardano la previdenza complementare e il 43% l'assistenza sanitaria integrativa.

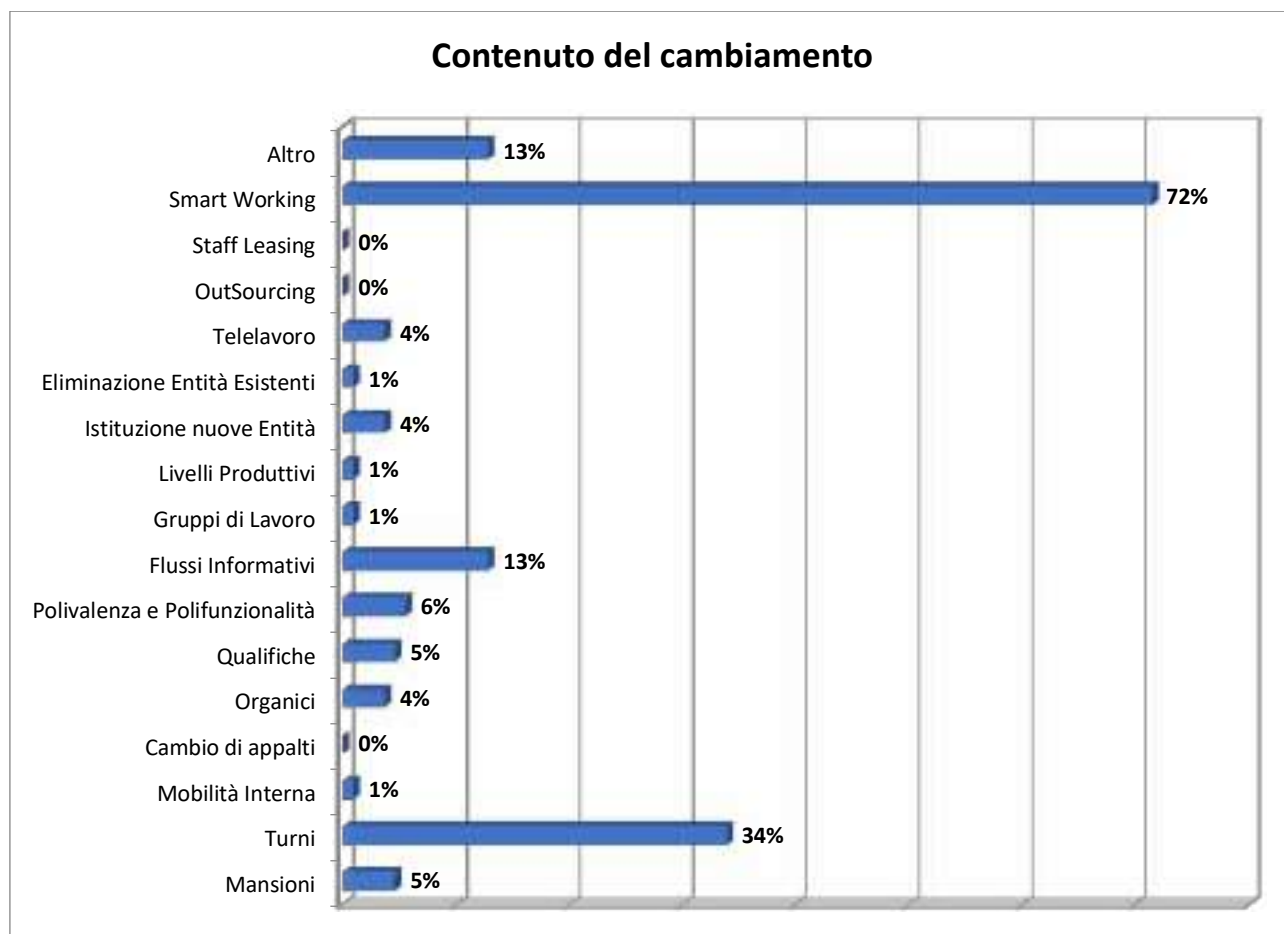
Le ferie solidali riguardano quasi la metà degli accordi, ovviamente riferite al periodo pandemico, seguite da forme di conciliazione vita-lavoro e sostegno alla maternità e paternità.



Fonte OCSEL CISL

Organizzazione del lavoro

Su 142 accordi che riguardano l'organizzazione del lavoro, ben 109 sono riferiti a cambiamenti organizzativi e 78 riguardano la regolamentazione dello smart working.



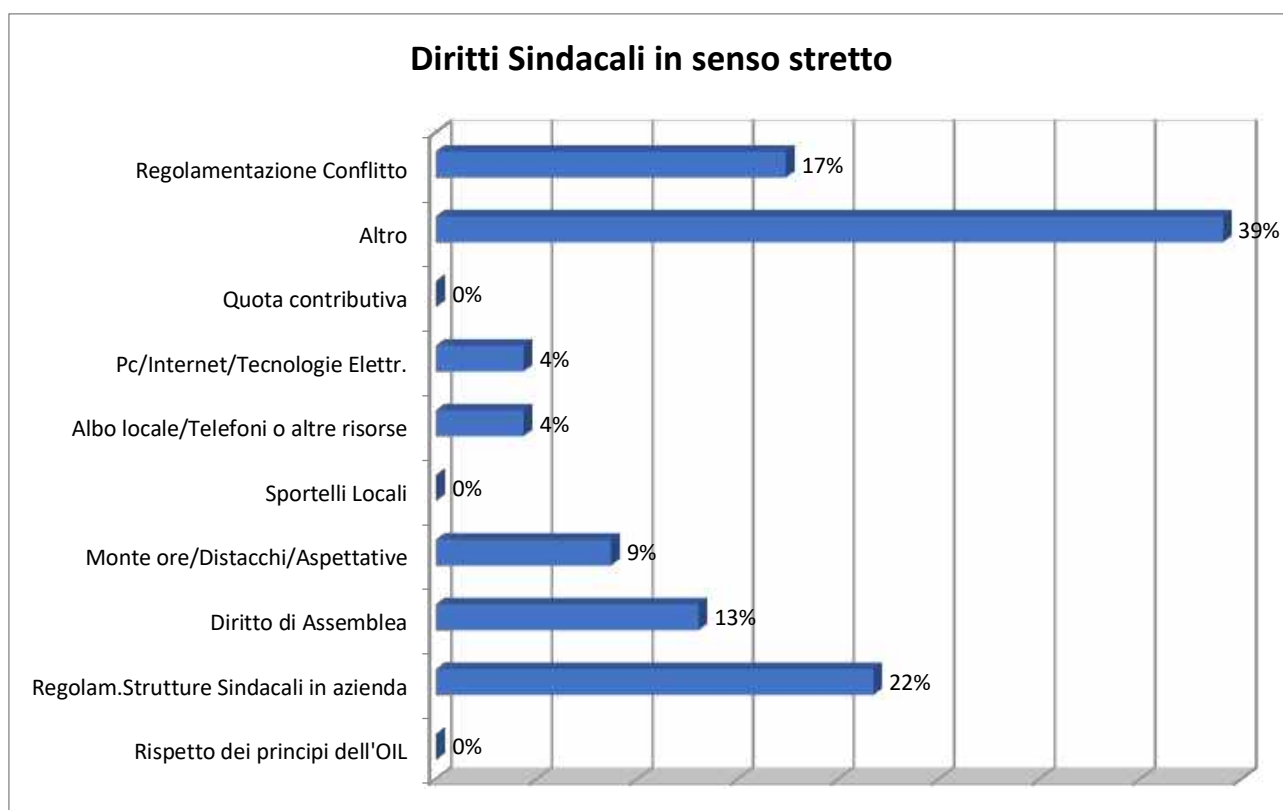
Fonte OCSEL CISL

Inquadramento e Diritti sindacali

Il numero di accordi che riguardano gli inquadramenti (24) e i diritti sindacali (29) sono particolarmente limitati rispetto al complesso delle intese aziendali.

Ciò è dovuto da un lato alla obsolescenza della normativa contrattuale sulla classificazione del personale, e d'altro canto al mantenimento di intese aziendali precedenti per quanto riguarda i diritti sindacali (permessi sindacali, locali, agibilità ecc.).

Negli inquadramenti sono prevalenti gli accordi di regolazione dei profili professionali (quelli che noi chiamiamo protocolli di classificazione), mentre fra i diritti sindacali gli accordi sono equamente ripartiti fra monte ore permessi, diritti di assemblea, regolamentazione del conflitto ecc.



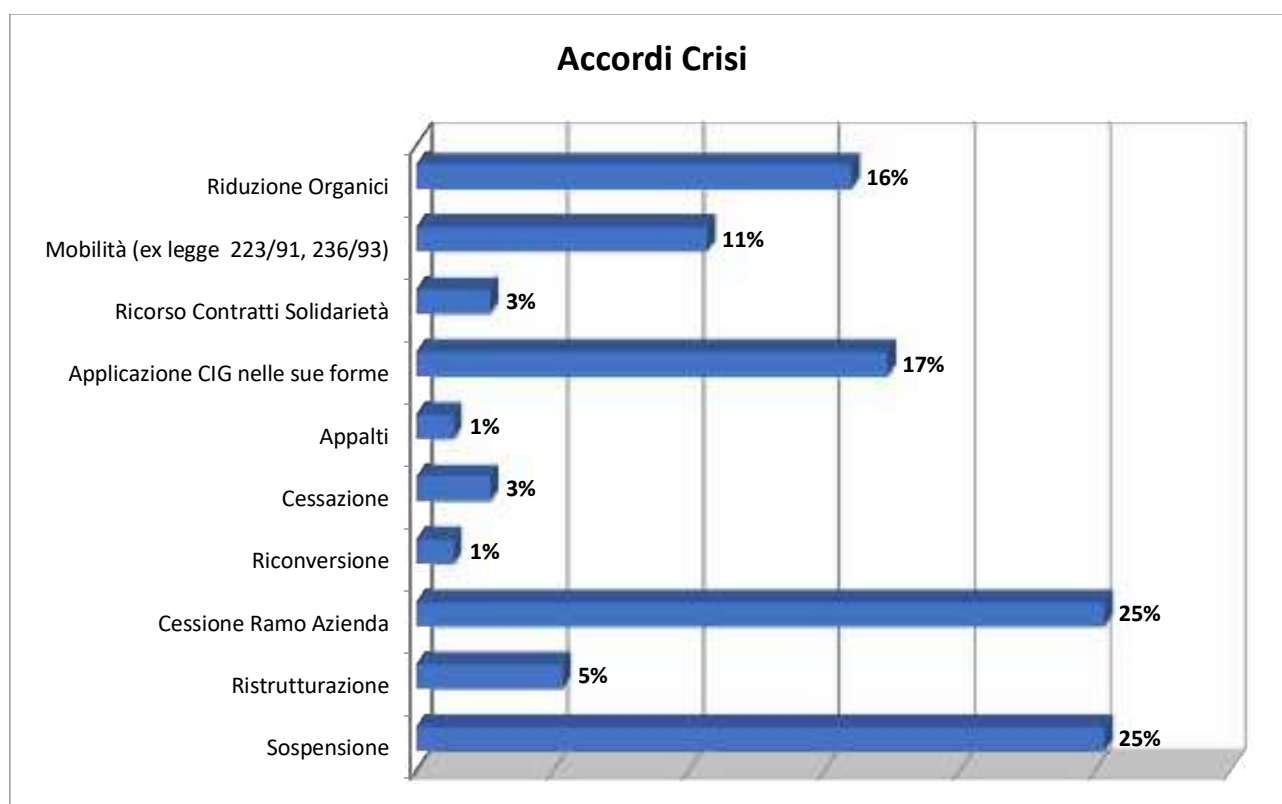
Fonte OCSEL CISL

Crisi aziendali

Infine, chiude questa carrellata il tema delle crisi aziendali, anche se questo termine va applicato con attenzione nel nostro settore. In effetti sappiamo che il modo per affrontare le riduzioni di organici e le riorganizzazioni aziendali è, nel settore elettrico, molto più morbido che in altri ambiti lavorativi.

Vediamo infatti un basso numero di accordi relativi agli ammortizzatori sociali, un elevato numero di accordi che permettono di gestire congiuntamente le eccedenze, con costi prevalentemente a carico delle aziende (es. art.4 legge 92/2912).

La dinamicità del settore è anche dimostrata dal significativo numero di accordi di cessione di ramo di azienda, spesso effettuato all'interno degli stessi gruppi aziendali. In questi casi vengono confermate e armonizzate con miglioramenti le normative aziendali, mentre si rimane quasi sempre all'interno del ccnl (in alcuni casi anche con ingresso nel CCNL elettrico).



Fonte OCSEL CISL



Una sintesi politica

La contrattazione aziendale nel settore ha un tasso di penetrazione fra i più elevati nell'ambito lavorativo italiano. La quasi totalità delle aziende che applicano il contratto elettrico hanno almeno l'accordo sul premio di risultato.

In tal modo una significativa parte della produttività generata viene riconosciuta ai lavoratori, mentre la presenza del sindacato confederale permette di migliorare a livello aziendale le condizioni di lavoro.

Certamente non mancano le difficoltà, in alcune aziende o per alcune materie (come la classificazione), ma derivano spesso dalla obsolescenza del contratto nazionale o dalla cattiva volontà delle aziende di estendere la contrattazione.

La frontiera futura del Sindacato Confederale è l'introduzione della Partecipazione, attraverso la contrattazione, nelle nostre Aziende. Come ha ben illustrato la relazione congressuale, questo è un obiettivo strategico della FLAEI, che orienterà l'evoluzione delle politiche contrattuali della Federazione nel prossimo mandato congressuale.



Per una rivalutazione del ruolo dei Quadri in azienda

Analisi dei dati del questionario - Prime ricognizioni di massima

a cura Prof.ssa Roberta Iannone, Prof. Michele Pisani, Prof. Fabrizio Politi

Ricerca sviluppata in sinergia fra la FLAEI - CISL e il Dipartimento di Ingegneria Industriale, dell'Informazione e di Economia dell'Università degli Studi dell'Aquila

“Attività di studio volta alla individuazione di situazioni – e delle relative cause - di disagio vissuto da parte della categoria aziendale dei quadri, per stabilire quali azioni la Flaei-Cisl possa attuare a tutela dei diritti di questa tipologia di lavoratori e ancor più quali strumenti adottare a difesa della dignità dei lavoratori. La ricerca scientifica mira a svolgere un’indagine storico-comparativa anche con i risultati ottenuti da precedente ricerca, svolgendo anche un’analisi dei risultati del questionario, come scientificamente validato, con conseguente analisi dei rapporti tra causa ed effetto e formulazione di una proposta per il rilancio della figura professionale”

Premessa

In queste prime elaborazioni, sono state prese in considerazione le domande più emblematiche e rappresentative della macrocategoria concettuale alla quale si riferivano ed indirizzate in particolare alla determinazione dei caratteri del campione analizzato.

Le riflessioni che seguono vogliono offrire soltanto un'iniziale prospettiva di ragionamento, senza alcuna pretesa di esaustività contenutistica e conoscitiva, rimandando l'analisi definitiva al rapporto di ricerca conclusivo.

Solo in tale sede sarà infatti possibile più proficuamente avvalersi dell'elaborazione di tutte le domande del questionario (e relativi dati) e dell'elaborazione delle domande aperte.

In particolare, dalle domande, a risposta aperta, relative al ruolo del sindacato e a quali azioni o progetti il sindacato possa o debba intraprendere, sono state estratte alcune delle risposte che hanno riscosso maggiore presenza.

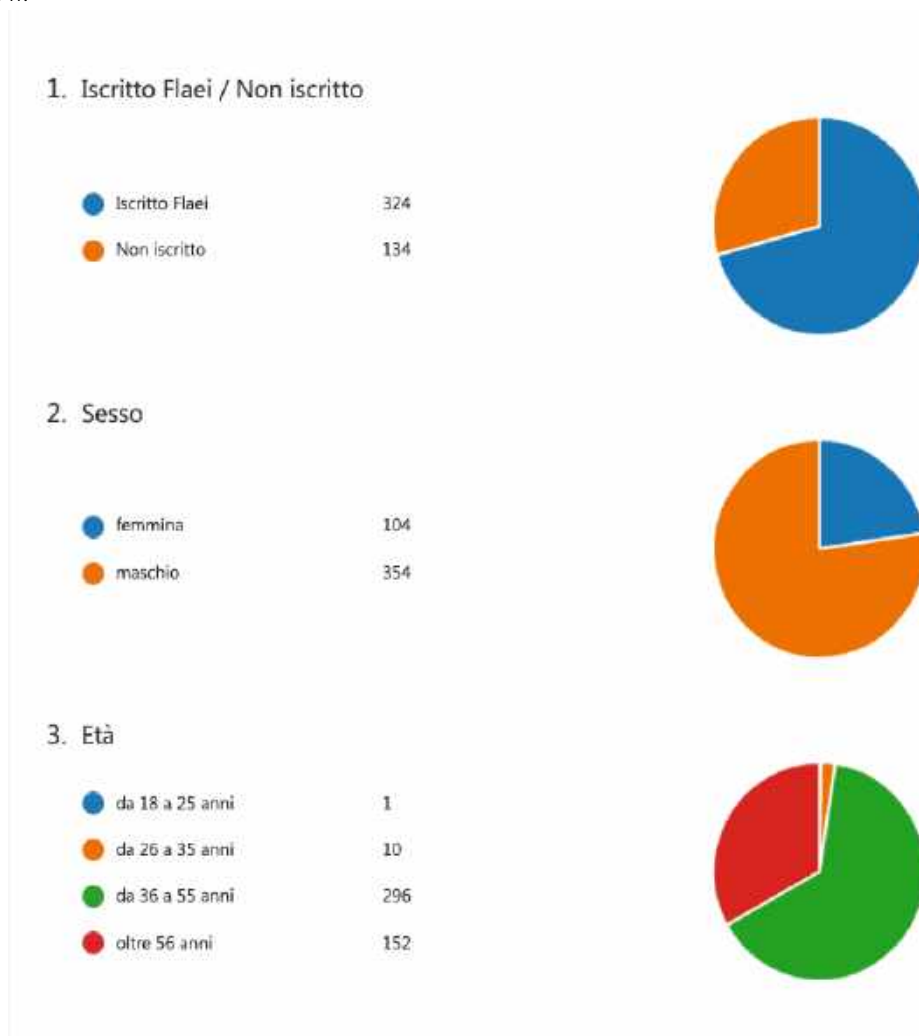
Poste queste doverose premesse, ad un livello di prima approssimazione, lo spaccato rilevato sembra presentare i seguenti tratti.

Struttura del campione

I dati che seguono sono stati rilevati tramite **462 questionari** a risposta multipla di tipo chiuso (ma alcune anche a risposta aperta), per un numero complessivo di 124 domande per ciascun questionario.

In merito all'iscrizione al sindacato, la gran parte dei questionari è stata compilata da quadri iscritti Flaei (324), mentre n. 134 sono i non iscritti (residuano n. 4 che non rispondono).

Con riguardo al genere, più dei tre quarti dei questionari (354) sono stati compilati da uomini.



Per quanto riguarda la fascia di età, la quasi totalità del campione è rappresentata da quadri di età superiore ai 35 anni, prevalentemente coniugati e con almeno un figlio.

4. Cittadinanza

Italiana	456
Paesi UE	0
Altra	0



5. Stato civile

Nubile/Celibe	56
Coniugata/o	357
Separato o Divorziato	43



6. Numero figli

Nessuno	76
uno	126
due	211
tre	39
Altro	6



7. Titolo di studio

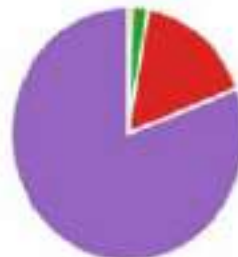
licenza media inferiore	0
licenza media superiore / dipl.	158
laurea triennale	20
laurea magistrale o master	238



In merito al titolo di studio, il campione è equamente suddiviso tra diplomati e laureati magistrali. Il livello di istruzione appare quasi perfettamente diviso tra diplomati e laureati in possesso di laurea specialistica e/o master. Molto più circoscritta la componente dei possessori di laurea triennale rispetto ai possessori di laurea specialistica. Nel complesso i laureati costituiscono la metà circa del campione.

8. Anzianità aziendale

Meno di un anno	0
1 - 5 anni	3
6 - 10 anni	10
11 - 15 anni	75
Più di 15 anni	370



9. Anzianità nella mansione

Meno di un anno	37
1 - 5 anni	136
6 - 10 anni	84
11 - 15 anni	75
Più di 15 anni	116



Guardando all'anzianità aziendale, si registra la prevalenza di questionari compilati da quadri con anzianità superiore ai 15 anni (370); maggiore equilibrio si riscontra con riferimento all'anzianità nella mansione.

Le "strutture di appartenenza" rilevate sono le seguenti: "direzione generale" (n. 29 risposte), "area tecnica" (n. 128 risposte), "area commerciale" (n. 64 risposte), "area servizi" (n. 31 risposte), "Area di staff" (n. 131 risposte) "area operativa" (n. 54 risposte) ed "altro" (n. 19 risposte). Deve dunque rilevarsi che, dal punto di vista della struttura di appartenenza, emerge la prevalenza relativa di funzioni tecniche e di staff, alle quali si riferiscono più della metà dei questionari raccolti. Infatti molto significativa appare la rappresentanza nel campione delle aree "tecnica" e "di staff" (che coprono oltre il 50% del campione); significative le rappresentanze delle aree "operativa" e "commerciale" (meno quelle della "direzione generale" e dell'area "servizi"). E, in merito alle dimensioni dell'unità di appartenenza, poco meno del 50 per cento (n. 215) del campione svolge le proprie funzioni all'interno di unità aventi dimensione inferiore a venti unità, mentre il 37 per cento del campione (n. 171) in unità aventi dimensione fra 20 e 100 persone (quindi l'84 per cento del campione lavora in unità fino a 100 persone); hanno inoltre risposto n 48 quadri che lavorano in unità aventi dimensione fra cento e cinquecento persone (e n. 24 in unità superiore a 500).

I Quadri dal Sindacato vorrebbero:

Dal sindacato i quadri si aspettano **comportamenti** che vadano nella direzione dell'**ascolto** e del **coinvolgimento**. Un **ascolto non occasionale ma sistematico**, capace di **comprensione** della **condizione** del quadro. E un coinvolgimento che segua la via del **dialogo**, della **condivisione delle informazioni** e soprattutto del **riconoscimento delle attività reali** che il quadro svolge. Le aspettative sono, quindi, di maggiore **cura** della relazione tra quadri e sindacato, in vista di una più spiccata **unità delle iniziative** e attraverso una **concreta partecipazione** al processo decisionale. Ciò appare tanto più perseguibile quanto più non sembra registrarsi, né viene percepita, alcuna contrarietà di principio da parte del sindacato a che ciò avvenga. Piuttosto si percepisce l'apertura del sindacato a sviluppi relazionali e di rappresentanza di questo tipo e sembra emergere la convinzione che molto dipenda da una mera **facilitazione della comunicazione** tra quadri e sindacati, valorizzando ulteriormente un circolo già di per sé virtuoso.



I Quadri dal Sindacato vorrebbero essere:

Prima ancora di essere **tutelati nella loro professionalità**, i quadri chiedono di essere **visti** e **riconosciuti**. “Visti”, perché spesso si ha la sensazione che il quadro si perda all’interno di una più generica e indistinta figura di “lavoratore”. “Riconosciuti” come categoria a sé, specifica rispetto a operai o impiegati e per questo capaci di attività, responsabilità e istanze peculiari. La percezione da parte dei quadri è, dunque, di non essere **considerati** adeguatamente nella propria identità, prima ancora che nel processo decisionale. Chiedono quindi di essere **valorizzati** anche in questo senso, riconoscendo il valore aggiunto che apportano all’azienda e più in generale all’attività lavorativa nel suo complesso. Va in questa direzione l’esigenza, forte e condivisa, di una **rappresentanza specifica** dei quadri all’interno del sindacato.



Il Sindacato dovrebbe:

Sul piano degli adempimenti concreti, è possibile distinguere richieste di metodo e di merito che i quadri rivolgono al sindacato. Innanzitutto sul **piano del metodo**, torna il richiamo a un maggiore **coinvolgimento** dei quadri attraverso **incontri e colloqui** mirati per categoria o anche personalizzati. Quindi torna la centralità che viene unanimemente riconosciuta ai momenti di **confronto**, volti a definire con più chiarezza i passi da compiere, anche attraverso una **pianificazione condivisa degli interventi**. Ciò renderebbe l'attività sindacale più **trasparente**, prima ancora che più condivisa. Nel merito, ci si aspetta che il sindacato **entri molto di più nelle questioni** e sia maggiormente **recettivo delle differenze** che pure esistono tra i quadri stessi e le relative attività, quindi istanze. Tutto, in ogni caso, converge verso l'aspettativa di **maggiore concretezza in vista della meritocrazia**. Si ritiene che si sia ancora in tempo per "battersi per essa", per quanto non manchino le note pessimistiche di chi ritiene che si sia fuori tempo massimo. Anche in questi casi, tuttavia, e proprio in virtù della pressione del tempo, più urgente si fa l'aspettativa che le dichiarazioni di principio si traducano in **atti e fatti concreti**.



Il Sindacato più specificatamente dovrebbe garantire:

La dimensione del tempo è molto avvertita, non solo nella direzione dell'urgenza prima descritta, ma anche nel segno della **continuità** che ci si attende che venga riconosciuta dal sindacato ai rapporti con i quadri. Una continuità capace di futuro e di strutturarsi con **piattaforme di confronto** e **tavoli permanenti**, ma anche, nel merito, con **specifiche politiche** capaci di accompagnare la crescita dei quadri.



In particolare il Sindacato da/con i vertici aziendali dovrebbe garantire:

Il riconoscimento cui i quadri aspirano non è fatto di elargizioni occasionali, discrezionali da parte dei vertici aziendali e intelleggibili nei loro fondamenti solo in forma sommaria. Semmai l'attenzione si appunta su **riconoscimenti** inseriti all'interno di veri e propri **percorsi meritocratici**, per definizione **più strutturati** e dotati di **obiettivi chiari e misurabili**. **Competenza ed esperienza** dovrebbero essere i più importanti oggetti di una **valutazione trasparente**, e gli **interventi meritocratici** dovrebbero distinguersi anche in base alle **tipologie di quadri** e relative **responsabilità**.



Sul piano economico ci si aspetta che il Sindacato garantisca:

Sul piano economico, non si registra una generica richiesta di “aumento”. L’attenzione è volta a circostanziare e rendere fondata e legittima la **tutela dei livelli salariali**. Si punta a remunerazioni meno capaci di astrazione rispetto all’effettivo carico di responsabilità e maggiormente commisurate sugli **effettivi carichi di lavoro**, anche rispetto **all’orario**, in linea con **l’esperienza** e con regolamentazioni più chiare anche per quanto concerne il **forfait**. In questo senso, più che uno stipendio più alto, ci si aspetta un **adeguamento** dello stesso rispetto alle condizioni concrete di lavoro, anche in linea con i livelli generalmente presenti in altre aziende. **“Riconoscimento”**, in questo caso economico, e non mere elargizioni più o meno generose esse siano, risulta essere, ancora una volta, la vera parola chiave e di sintesi delle richieste.





Welfare e Istituti Sociali

a cura di Michele Spitale

Nella moderna contrattazione ci si trova spesso a confrontarsi con una componente sempre più significativa: “il **Welfare**”

Istituti quali Fopen, Pegaso, Fisce e Arca, sono, nella specificità del nostro settore, sempre più strumenti attraverso i quali contemperare i nuovi bisogni e le moderne necessità che le nuove generazioni ci presenteranno e ci chiederanno di valorizzare.

È opportuno menzionare il ruolo che la **Flaei** ha avuto nella storia dello sviluppo dei nostri istituti sociali. Un ruolo assolutamente attivo e propositivo che la caratterizza come la componente determinante nella visione centrale di questi istituti, divenuti, nell'attualità, strumenti essenziali di contrattazione e riconoscimento di un valore aggiunto di qualità alla componente “salario”.

La nuova **bilateralità**, con tutti gli strumenti di rappresentanza previsti, ci indica una modalità di gestione che va percorsa convintamente per un serio rilancio e per meglio corresponsabilizzare i partner aziendali al fine di modernizzare opportunamente questo segmento della contrattazione.

La nostra è una società estremamente complessa, caratterizzata da frammentazione e dalla preoccupante tendenza a vivere solo il presente. I posti di lavoro, per esempio, non sono più considerati per sempre; le professionalità acquisite mutano con estrema velocità e rischiano, perfino, di diventare in alcuni contesti controproducenti.

Le uniche cose di cui si è certi è che le regole cambieranno più volte durante il “gioco” e che nessuna forma del mondo che ci circonda, per quanto solida, riuscirà a rimanere immune dal cambiamento.

Si parla sempre più convintamente di **società individuale disintermediata**, ma la risposta ad una società contemporanea caratterizzata da pluralità di voci è rendere armonica questa polifonia imperante. L'armonia non è uniformità ma mescolanza di motivi diversi ognuno dei quali conserva la propria identità separata.

Nel nostro mondo industriale, con specificità ben riconosciute, il luogo in cui realizzare l'incontro di queste caratterizzazioni della società attuale è la **bilateralità**, di cui sono espressione anche i nostri istituti sociali, dove si realizza compiutamente un sistema di **welfare condiviso e avanzato**.

Welfare è una parola inglese che letteralmente significa “**benessere**”, il welfare aziendale è quindi l'insieme di tutte le iniziative e i piani messi in atto per **migliorare il sentiment**



del lavoratore. L'obiettivo deriva dal riconoscimento delle potenzialità e del valore del capitale umano, nell'azienda, nella famiglia, nella società.

Negli ultimi due decenni l'azione ispirata del Sindacato ha permesso di costruire un sistema contrattuale di **protezione sanitaria, previdenziale e socioculturale**, tant'è che i lavoratori elettrici dispongono di uno dei più moderni e avanzati modelli di *welfare* aziendale.

Ora che il Paese, con il PNRR, sta avviando uno sforzo senza precedenti per rigenerare e innovare i sistemi di welfare sviluppando nuovi servizi di prossimità, ci pare fondamentale valorizzare il contributo che può essere dato dal **welfare aziendale** a questo grande progetto comune, grazie alla capacità di una contrattazione matura, di poter raggiungere le famiglie, aggregare la domanda, sostenere le comunità.

Il Welfare aziendale come lo conosciamo nel nostro ambito, è a pieno titolo **salario (indiretto)**, in quanto permette al lavoratore di avere un maggior potere di acquisto e rappresenta uno strumento per creare benessere.

Inoltre, è necessario che risponda ai bisogni di Lavoratrici e Lavoratori e che sia sostenibile sul piano finanziario.

Dalla Contrattazione aziendale dovrà emergere che i servizi offerti dagli Istituti Sociali dovranno indicare un welfare non più solo passivo, basato cioè sull'assistenza passiva, ma attivo, cioè basato sulla ricerca delle soluzioni alle problematiche degli associati e delle loro famiglie.

FISDE

Il nostro fondo sanitario richiama una riconosciuta cultura della sostenibilità, qualità ed equità, ed integra l'attività propria dei fondi con la gestione su percorsi che partono dalla prevenzione per arrivare alla riabilitazione e/o alla gestione sociosanitaria della cronicità.

Importanti sono stati i traguardi ottenuti nell'ultimo quadriennio: su tutti l'avvio del servizio **Long Term Care** e sul piano della contrattazione, il riconoscimento di un **adeguamento economico** da troppo tempo fermo a condizioni quantitative ormai improprie.

Come Flaei porremo delle priorità programmatiche per il prossimo futuro. Bisognerà approfondire e indicare un nuovo traguardo quale la **Telemedicina**, con la possibilità di informatizzare sempre più le prestazioni, introducendo il **fascicolo sanitario elettronico** o cartella clinica digitale, bisognerà aggiornare e attualizzare il Piano Sanitario Assistenziale



Integrativo (PSAI) e di conseguenza il Nomenclatore tariffario, bisognerà operare una diversa e più intensa campagna di informazione circa le iniziative proposte, potenziare i programmi di **medicina preventiva** (Educazione Sanitaria, Educazione Alimentare e Stili di vita). Auspichiamo, altresì, un coinvolgimento per lo sviluppo e la facilitazione circa l'offerta di **digital health** ovvero applicativi volti alla gestione o alla fruizione di prestazioni sanitarie attraverso *dispositivi* digitali che ci accompagnano nella quotidianità come le comunissime “APP”.

In riferimento alla struttura di gestione e di controllo bisognerà continuare nella fase già intrapresa di ottimizzazione dei processi interni, attraverso una verifica e adeguamento dell'attuale modello organizzativo, in un'ottica di valorizzazione delle competenze e delle professionalità; in ultimo la rivasitazione dello statuto nella direzione dell'adeguamento ad una bilateralità compiuta e più moderna con una ridefinizione dei ruoli di coordinamento e rappresentanza negli organismi di governo dell'istituto.

ARCA

L'ARCA è un altro pilastro del nostro welfare aziendale, la sua attività si è consolidata nel tempo e abbraccia una varietà di servizi, tutti volti a migliorare la qualità lavorativa e di vita dei lavoratori, con una notevole incidenza nella qualità della vita delle loro famiglie.

Nell'attualità bisogna operare un approfondimento circa le novità presenti in Arca. La fase di nuova organizzazione che vive oggi l'istituto, ci presenta ancora come un cantiere tutta la struttura (centrale e periferica). Ricordiamoci che si proviene da una nuova modulazione organizzativa e gestionale e che ci si trova nella fase conclusiva di tale attività. Come Flaei riteniamo che vada operata una attenta **rivasitazione regolamentare e statutaria** per rendere più moderna e più vicina ad un concetto di piena bilateralità l'organizzazione e il governo della struttura.

Alcune problematiche presenti oggi, sia sul fronte esterno e sia su quello interno, vanno poste in evidenza. Tra quelle esterne va evidenziata la **concorrenza** che le **aziende** mettono in atto per “fidelizzare” i Lavoratori. Per tale questione va affrontato un tema di contesto con le Aziende per predisporre una differente collaborazione e sensibilità da parte dei diversi attori nella concretezza di attuazione di un Welfare riconosciuto e maturo.

Tra quelle interne, invece, spiccano le difficoltà nel trovare modalità di erogazione dei servizi che consentano di raggiungere e coinvolgere il maggior numero di associati.



È ricco il programma di attività di Arca ed è modulato annualmente, cercando di essere uno strumento di aiuto alla famiglia del lavoratore, dai prestiti casa alle attenzioni verso il mondo scolastico e turistico. Per tutto questo, in uno alla rimodulazione organizzativa, vi è stata la fase di nuova contrattazione con le Aziende. Come Flaei abbiamo operato uno sforzo di contrattazione e di confronto con le Aziende di notevole entità, producendo un risultato storico, oltretutto nella quantità economica rivista in adeguamento, si è scritta una pagina importante riguardante la possibilità di un **finanziamento triennale** consentendo, così, di poter approntare per il futuro una pianificazione pluriennale da parte della struttura gestionale.

FOPEN e PEGASO

FOPEN e PEGASO, vero fiore all'occhiello di un modo di intendere il sindacato come fondamentale salvaguardia degli interessi dei lavoratori.

Nati da una geniale intuizione del Sindacato, con l'obiettivo di consentire a ciascun aderente di costruirsi una pensione aggiuntiva, a seguito dell'introduzione di un nuovo e diverso sistema previdenziale.

FOPEN e PEGASO, oggi, dimostrano la validità di quella scelta. Un inizio difficile soprattutto per FOPEN: forti sono state le resistenze di quanti, all'epoca, non avevano ben compreso le pesanti ricadute sul sistema previdenziale delle riforme che da lì a poco si sarebbero verificate, a partire dal 1995, e che hanno sancito l'allungamento dell'età pensionabile e la modifica del sistema di calcolo; modifica che determinerà, per i più giovani, **la perdita di oltre il 40%** del valore dell'assegno pensionistico rispetto all'ultimo stipendio percepito.

Un serio impatto sulle politiche di welfare, con conseguenze negative rilevanti, per le nostre famiglie sempre più esposte ad una vecchiaia a rischio povertà.

Abbiamo lavorato tanto per sconfiggere lo scetticismo. La FLAEI lo ha fatto condividendo con tutti, giorno dopo giorno, le difficoltà e i successi di questa travagliata vicenda.

Oggi, **lo scetticismo è scomparso**: i dati ufficiali dicono che Fopen ha una platea di **46.296 soci (capitale di 2,48 MLD)** e Pegaso **31.847 soci (capitale 1,31 MLD)**, con percentuali di adesione che sfiorano il **90 % della forza lavoro**.

La più grossa novità che attraversa i fondi previdenziali è la novità di una presenza di investimento nella cosiddetta **economia reale** (Private equity e Private debt). Novità che



viene costantemente monitorata e che ci identifica come fondi di riferimento per l'intero comparto previdenziale.

Uno slogan della FLAEI di qualche anno fa recitava: **“NON ACCONTENTARTI DI SOPRAVVIVERE METTI IL FUTURO IN CASSAFORTE”**; oggi vi sono numeri che certificano quella intuizione e quindi la bontà di quell'idea.

Continuare, quindi, a intendere Fopen e Pegaso sempre più come strumenti indispensabili dove far transitare una parte significativa del salario; rilanciando l'idea - che fino ad oggi la Flaei e la Cisl hanno sostenuto - che la previdenza integrativa può e deve divenire un sostegno insostituibile per la generalità dei lavoratori perseguendo quindi un obiettivo di deciso ampliamento della platea.

Le Pari opportunità

a cura di Massimo Saotta e Veronica Caforio

Da sempre la FLAEI ha posto alle questioni di genere una particolare attenzione nello spirito di abbattere barriere innanzitutto culturali.

In tale prospettiva, soprattutto nei Comitati bilaterali aziendali, ma anche a livello formativo, ha svolto una azione continua alla ricerca di proposte da concretizzarsi poi in accordi sindacali, per avanzare nel modello più generale di welfare aziendale e del settore elettrico.

Gli accordi sindacali sottoscritti hanno rappresentato spesso casi di scuola, anche se non sempre diffusi o pubblicizzati.

Inoltre, una particolare attenzione è stata posta anche al ruolo di leadership delle donne nel mondo sindacale.

Sulla scia di questa sensibilità, della capacità propositiva e dell'esperienza accumulata, vanno ora ridefiniti obiettivi da raggiungere a livello contrattuale (primo e secondo livello), ulteriori servizi a caratterizzazione sociale, spesso da integrare nelle risposte pubbliche già presenti.

Di seguito alcuni obiettivi da perseguire:

1. Estensione del diritto di trasformazione del contratto da full-time a *part-time* (orizzontale, verticale, misto) per i genitori di figli over 13 anni;
2. Proposte di Welfare da realizzare con i Circoli Ricreativi Aziendali:
 - maggior contributo per le spese sostenute per i figli fino a 3 anni e trattamento fiscale agevolato;
 - in caso di malattia dei figli, voucher per babysitting domiciliare, ad es. gratuito entro un monte ore annuale prestabilito e a pagamento, con tariffe agevolate, al termine del pacchetto;
 - borse di studio per le figlie dei dipendenti che scelgano percorsi universitari o formativi in ambito STEM;
 - borse di studio per i figli dei dipendenti che scelgano percorsi formativi nell'ambito degli ITS ed eventuali accordi di tutoraggio con le maggiori aziende del settore;
 - caregiver: voucher di consulenza con professionisti della cooperazione sociale (OSS, educatori, psicologi, psicoterapeuti e pedagogisti) per meglio inquadrare



i bisogni del lavoratore e dei suoi familiari e consigliare i servizi socio – assistenziali più adatti alle loro esigenze;

- corsi gratuiti di cultura sul mondo digitale, per tutti.
3. Maggior numero di ore di permesso retribuito per l'inserimento al nido e all'asilo dei figli dei dipendenti o per campagna vaccinale;
 4. Lavoro agile: predisposizione di spazi di coworking attrezzati ad hoc con giochi e mini postazioni dove i genitori possano lavorare vicino ai propri figli in caso di esigenze improvvise.

Questioni interne organizzative: **incentivare la partecipazione femminile al sindacato**

1. Realizzazione di un Progetto di Mentoring, basato sul metodo della formazione esperienziale e consistente nell'affiancamento del Mentee durante, ad esempio, alcuni lavori di Segreteria e nella partecipazione ad alcune trattative aziendali. Con cadenza mensile, si potrebbe pensare di invitare alla partecipazione ai lavori giovani sindacaliste provenienti da più regioni. Con le stesse si potrebbe poi, a conclusione del progetto, realizzare un evento da allargare a tutte le coordinatrici regionali per condividere con le stesse la propria esperienza vissuta a livello Nazionale.
2. Partecipazione di giovani sindacaliste ai corsi di formazione proposti dal Centro Studi Cisl, non necessariamente e soltanto sui temi riguardanti il mondo femminile.
3. Organizzazione di webinar o eventi in presenza formativi sull'empowerment femminile.

Gruppo SOGIN: oltre il decommissioning

a cura di Andrea Ronci

AMBIENTE, NUOVI MERCATI, DEPOSITO NAZIONALE E PARCO TECNOLOGICO

Da mesi in Italia assistiamo al dibattito sull'argomento del "caro bollette", argomento particolarmente sentito anche alla luce del conflitto russo-ucraino, che ha riacceso la discussione sulla politica energetica in Italia e la necessità di rivedere i piani energetici.

Con decreto legge approvato dal Consiglio dei Ministri nel marzo 2022, il Governo Italiano ha disposto la "riaccensione" di centrali che producono energia da fonti tradizionali e per i quali era prevista una chiusura di fatto immediata.

Non riteniamo opportuno riaprire un dibattito riguardo il nucleare di quarta generazione o la produzione di energia elettrica tramite fusione, vogliamo però rappresentare la posizione Flaei su temi attinenti indirettamente al nucleare.

L'attività di decommissioning (letteralmente smantellamento degli impianti nucleari) che vede il Gruppo Sogin operare principalmente in Italia, tra molte polemiche ed altrettanti pregiudizi, impone una riflessione rispetto alle attività compiute.

Dopo il referendum del 1987, che ha portato all'uscita dell'Italia dalla produzione di energia elettrica da fonte nucleare, si è posto il problema della custodia passiva e mantenimento in sicurezza degli impianti non più in esercizio. Successivamente, l'attività di decommissioning è stata estesa, anche, ad altri impianti nucleari presso i centri di ricerca ENEA e JRC.

Nel tempo, il Gruppo Sogin ha sviluppato una professionalità per il trattamento di rifiuti radioattivi, bonifiche ambientali e materiali pericolosi. Argomento a parte sarà quello di rilievo relativo alla realizzazione del Deposito Nazionale e Parco Tecnologico.

Sogin deve valorizzare la sua ventennale esperienza nel decommissioning nucleare, anche nel settore delle bonifiche convenzionali. E' infatti una Società partecipata al 100% dal Ministero dell'Economia e delle Finanze che pone al centro della sua "mission" la sicurezza dei cittadini e la salvaguardia dell'ambiente e il suo impegno per lo sviluppo sostenibile. Realizzare attività di risanamento delle discariche abusive presenti sul territorio nazionale al fine di garantire la tutela dell'ambiente, la salvaguardia del territorio e la protezione delle comunità. La professionalità dei suoi tecnici e la migliore strumentazione verranno affiancate in Sogin dal coinvolgimento della controllata Nucleco, è infatti già allo studio la possibilità di intervenire in Campania nella c.d. "terra dei fuochi".



Sempre parlando di ambiente, riteniamo interessante sviluppare, conoscere e valorizzare esperienze condotte nel campo del nucleare al fine di utilizzarle in ambiti apparentemente distanti. Parliamo in questo caso dell'importante progetto di collaborazione con il Ministero delle Politiche Agricole per la tracciabilità dei prodotti agricoli ed agroalimentari in base alla presenza di isotopi naturali al loro interno. L'obiettivo è la codificazione di specifiche tecniche radiochimiche per proteggere e promuovere gli alimenti e ottenere un'impronta digitale unica, funzionale ad indicare il luogo di origine del prodotto esaminato.

Con tale Accordo il Gruppo Sogin conferma il suo impegno nello sviluppo sostenibile, contribuendo al raggiungimento dell'Obiettivo 12 - Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo - dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Tornando a quelle che sono le attività "istituzionali" del Gruppo Sogin, bisogna valorizzare, anche, le eccellenze applicative, condotte da professionalità interne, che possono essere utilizzate da altre società internazionali che, come Sogin, operano nell'ambito del decommissioning. Un esempio è AIGOR (Applicativo Informatico Gestione Oggetti Radioattivi), un progetto unico nel suo genere e che avrà impatti importanti sull'efficientamento dei processi di gestione dei rifiuti radioattivi presenti sui siti e sulle centrali in maniera tracciata con dispositivi digitali di ultima generazione (es. smart tag, rfid, ecc.).

Da ultimo, la necessità di parlare della realizzazione del Deposito Nazionale e del Parco Tecnologico. Nel mese di marzo 2022, la Sogin ha inviato al Mite tutta la documentazione da far validare per la definizione della CNAI (Carta Nazionale Aree Idonee). Riguardo la necessità di questa importante opera, come Flaei abbiamo espresso la nostra posizione partecipando al seminario nazionale. Il Paese ha la necessità di dotarsi di un impianto per lo smaltimento dei rifiuti radioattivi a molto bassa e bassa attività e per lo stoccaggio dei rifiuti radioattivi a media e alta attività. Abbiamo bisogno, altresì, di un parco tecnologico per attivare progetti di ricerca con università italiane ed enti di ricerca.

Per questo ribadiamo la necessità di compiere scelte coraggiose per il Gruppo Sogin richiamando uno sguardo alto e lungimirante per il futuro del nostro paese e per la crescita occupazionale.



Gruppo GSE: una proposta di riorganizzazione

a cura di Andrea Ronci

Con la liberalizzazione del mercato dell'energia elettrica in Italia, sono state create diverse nuove società che operano nel settore e che rivestono un ruolo pubblico e strategico come il Gruppo GSE che controlla le società GME, AU, RSE.

Come noto il Gruppo **GSE** (Gestore dei Servizi Energetici) è una società interamente posseduta dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF).

Il "core business" del GSE riguarda l'incentivazione dell'energia da fonti rinnovabili.

Le principali attività sono: la qualifica tecnico-ingegneristica degli impianti; la verifica degli impianti stessi (è di competenza dell'ARERA ma è stata "assegnata" al GSE); la gestione dei meccanismi d'incentivazione (Certificati bianchi, Certificati d'origine, ecc....); il ritiro dell'energia elettrica prodotta e immessa in rete dagli impianti a fonti rinnovabili e il collocamento in borsa della stessa.

GME (Gestore dei Mercati Energetici) - È una società interamente posseduta dal GSE.

Effettua la gestione operativa della borsa dell'energia elettrica, del mercato per l'ambiente (Certificati Bianchi) e del gas (la piattaforma bilanciamento gas).

AU (Acquirente Unico) - È una società interamente posseduta dal GSE.

Acquista l'energia elettrica per le famiglie e le piccole imprese che non hanno scelto fornitori del mercato libero. L'ARERA ha assegnato all'AU anche il ruolo di Sportello del Consumatore. I clienti finali chiamano lo sportello del consumatore, per risolvere le criticità che hanno avuto con il loro Distributore e Fornitore d'energia elettrica. Altra attività in capo ad AU è il Sistema Informativo Integrato per gestire i flussi informativi relativi ai mercati dell'energia elettrica e del gas.

RSE (Ricerca sul Sistema Energetico) - E' una società che sviluppa attività di ricerca nel settore elettro-energetico, con particolare riferimento ai progetti strategici nazionali, di interesse pubblico generale, finanziati con il Fondo per la Ricerca di Sistema Elettrico.

Le attività del Gruppo GSE sono nel tempo aumentate, rispondendo alle nuove esigenze dei mercati energetici ed ambientali cercando in questo modo di gestirne la complessità.

Anche alla luce del PNRR, in particolare alla società GSE sono state affidate attività con un forte impatto sia in termini di impegno lavorativo che di efficacia strategica.

Come Flaei rileviamo la necessità di rivedere lo stato delle relazioni sindacali perché ci sono molte difficoltà.



In effetti le quattro società del Gruppo praticano relazioni di fatto distinte e, molto spesso, poco coerenti tra di loro.

Riteniamo invece fondamentale, anche alla luce del momento storico che stiamo vivendo, poter ridefinire un nuovo assetto ed una nuova governance del Gruppo per razionalizzarne il funzionamento.

Con riferimento poi alla stringente necessità di riduzione dei costi operativi delle strutture e di operare una più incisiva azione guida di natura tecnico-normativa verso gli operatori del mercato elettrico, è fondamentale utilizzare tutte le sinergie ora esistenti nelle società sopra richiamate, concentrandole in un unico polo, costituendo una **nuova SOCIETA'** che raggruppi tutti gli aspetti *pubblici*.

Si avrebbe così, con un solo Consiglio di Amministrazione e unico Amministratore Delegato, la possibilità di un'azione di supporto sinergico agli operatori e ai clienti; azione più diretta, incisiva, completa, rapida e trasparente.

Le Multiutility

a cura di Cristiano Mazzucotelli

I congressi Regionali della Flaei hanno, in gran parte, condiviso il documento elaborato dal Coordinamento delle Multiutility. Ci sembra importante evidenziare le parti politiche che serviranno anche da guida alla futura Dirigenza della Federazione.

Innanzitutto (e per fortuna), dal punto di vista macroeconomico, si sta facendo strada l'idea che politiche economiche e fiscali espansive (più spesa pubblica e meno tasse) avranno, nel presente contesto, l'effetto di rilanciare l'economia nazionale con evidenti impatti sulla crescita del PIL e contrastare l'incremento del rapporto deficit/PIL e debito/PIL.

Il Recovery Fund ed il PNRR messi in campo dall'Unione Europea rappresentano un nuovo slancio agli investimenti del settore.

Inoltre, politiche economiche e fiscali espansive sono necessarie:

- per sostenere la spesa sanitaria, i redditi, e la domanda aggregata, per assicurare la lotta al virus, per mantenere gli standard di vita e i livelli di produzione e occupazione, sia nell'immediato che alla fine dell'emergenza sanitaria;
- per alleggerire il carico fiscale alle imprese e assicurare loro, anche attraverso il sistema bancario, la liquidità per sopravvivere alla tempesta in corso, nell'attesa del suo attenuarsi.
- Per favorire gli investimenti che vedono le principali aziende energetiche e di servizio (come le multiutility) impegnate in prima persona per la realizzazione del PNRR.

Dal punto di vista della produzione, è la domanda di beni e servizi a determinare i livelli di produzione e occupazione, indipendentemente dalla flessibilità dei salari e dei prezzi.

La produzione (e di conseguenza la tanto conclamata produttività) è necessariamente legata ad un diverso rapporto tra Capitale e Lavoro per quanto riguarda la distribuzione della ricchezza prodotta.

Un aumento dei redditi da lavoro, infatti, oltre a generare un incremento delle entrate fiscali, determina un aumento dei risparmi privati. Questo, da un lato, ha come conseguenza un miglioramento della qualità della vita e, dall'altro, una maggiore disponibilità alla spesa, innescando un meccanismo virtuoso che mette in relazione diretta domanda, consumi, produzione, produttività, occupazione e investimenti.



Altra questione che dovrà essere affrontata nel futuro prossimo è quella che riguarda le relazioni tra occupazione e disoccupazione e tra orario di lavoro e retribuzione.

Si dovranno, naturalmente, rafforzare i meccanismi di mobilità professionale e dare maggiore impulso alla formazione, anche ai fini delle eventuali necessità di riconversione conseguenti al mutamento e all'evoluzione dei contesti produttivi e lavorativi.

A questo dovrà essere associato, da parte sindacale, l'ottenimento di una forte riduzione del cuneo fiscale ed un rilancio delle assunzioni per contrastare l'utilizzo esasperato del lavoro straordinario non legato alle situazioni di emergenza.

Le Multiutility, per il loro rapporto con il territorio e per la natura dei servizi che erogano, oltre che per la prevalente proprietà pubblica, rappresentano un laboratorio privilegiato per la ricerca di nuove frontiere per il lavoro e per la sperimentazione di nuovi modelli gestionali e organizzativi.

In questo ambito, proprio per la particolarità di contesto, si realizza una contrattazione di "prossimità" molto spesso di modello per un'applicazione successiva su scala nazionale.

Negli ultimi venti anni abbiamo assistito ad una profonda trasformazione di queste aziende che, da semplici erogatrici di servizi pubblici, si sono trasformate in "company" nazionali, quotate in borsa, protagoniste di processi acquisitivi, aggregativi, sinergici ed hanno aumentato di molto il loro peso specifico nei settori industriali di competenza.

Il potenziale impatto che avranno gli investimenti derivanti dalle risorse previste dal Recovery Fund, realizzati dalle Multiutility, saranno di poco superiore al punto percentuale di PIL nazionale con un impatto occupazionale importante di oltre 230 mila nuovi posti di lavoro.

Le conseguenze di questi numeri devono far riflettere sulla profonda trasformazione che ne conseguirà, sia in termini di modernizzazione delle comunità dove le Multiutility sono presenti sia nei cambiamenti che produrranno dal punto di vista lavorativo.

Se a questo aggiungiamo la crisi in Ucraina con la speculazione sui prodotti energetici e le novità che si intravedono nel settore elettrico (solo a titolo di esempio: fine mercato maggior tutela, rinnovo concessioni idriche, phase out carbone, rinnovo concessioni distribuzione rete elettrica), gli anni che verranno ci dovranno vedere protagonisti per affrontare al meglio queste sfide.

Da subito è necessario riprendere le iniziative (anche congiunte) per modificare l'art. 177 del Codice Appalti (D. Lgs. 50/2016) e le linee guida emanate dall'ANAC, che potrebbe avere conseguenze devastanti per le Aziende titolari di concessioni di servizi pubblici, con



ricadute negative sull'occupazione, l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati. Questo vede esposte le aziende Multiutility ed in parte l'Enel che già ha esternalizzato le attività definite distintive (posa contatori, lavori fuori tensione ecc..).

Il progressivo superamento dei concetti di sede di lavoro e di orario di lavoro così come sino ad oggi li intendevamo, la riduzione delle occasioni di incontro tra colleghi, la necessità di ripensare i sistemi e gli strumenti di comunicazione e di rappresentanza in termini di efficienza ed efficacia, la stessa gestione quotidiana dell'attività sindacale sono le più impellenti criticità sulle quali dobbiamo interrogarci oggi.

Serve una crescita della culturale sindacale ed aziendale partecipata dove oltre alle emergenze si possa influenzare le decisioni organizzative in funzione di una efficace produttività ed una crescita del benessere economico e sociale dei lavoratori.

Auspichiamo che le aziende del settore elettrico raccolgano con coraggio la sfida che abbiamo davanti, rinunciando a rendite di posizione e ad una miope visione di breve periodo. Per loro è arrivato il momento di investire sulle persone, sui servizi, sull'innovazione e su una gestione partecipata del cambiamento.

Una brutale, forse banale domanda: la nostra organizzazione è adeguata a questa sfida?

Purtroppo, la rapidità del cambiamento industriale, dove anche le inedite scelte green impongono nuovi scenari, ci deve far riflettere ed agire rapidamente. I servizi primari vedono un graduale abbandono del gas all'interno delle abitazioni ed uno sviluppo consistente della rete elettrica e dell'acqua, sia potabile che delle reti di teleriscaldamento. Sono processi dalle ricadute non immediate, che in molti casi produrranno effetti pluriennali, ma sono ormai ineludibili.

La modifica dell'Art. 1 del CCNL aiuterà a gestire questi processi, ma occorre che il nostro coordinamento delle multiutility riacquisisca slancio e rinnovamento.

Inoltre, dobbiamo ripensare un nuovo modo di rapporto e dialogo con le altre federazioni "energetiche" della Cisl, perché gli esperimenti fin qui tentati hanno prodotto risultati solo in alcune realtà, senza tuttavia concretizzarsi in una soluzione generale come da noi prospettato.

Mettendo in ordine le nostre priorità, i punti sono tre:

Coordinamento FLAEI Nazionale

Questa storica struttura ha dato importanti risultati portando la FLAEI, oltre che in Acea, ad essere la prima Federazione del settore anche in A2A. La nostra capacità di



coordinamento, unitamente alla incessante attività propositiva e proselitistica, ci ha permesso di essere protagonisti sindacalmente ad ogni tavolo di trattativa.

Nelle altre Multiutility, a partire da Hera e Iren, il comparto elettrico è poco rappresentativo rispetto alla globalità degli occupati e in alcune realtà addirittura marginale.

Per questo dovremo puntare all'espansione del vettore elettrico e alle modifiche contrattuali legate all'articolo 1, che ci permetteranno di assorbire, per esempio, le realtà commerciali, del lavoro in appalto e le filiere legate alle energie rinnovabili, acquisendo nuova visibilità sia verso le controparti che verso le collaterali (e quindi nei confronti dei lavoratori di ogni categoria merceologica).

Rinnovamento

Il coordinamento deve rinnovarsi nei fatti, oltre che nelle intenzioni congressuali e di prospettiva, troppe volte annunciate e quasi mai attuate concretamente. Un rinnovato coordinamento che dovrà avere, necessariamente, una forte valorizzazione nazionale e dovrà coinvolgere tutti i dirigenti FLAEI che ritengono fondamentale lo sviluppo del lavoro e della presenza nelle Multiutility. La presenza pluriregionale di queste aziende non deve creare polverizzazione, ma ridisegnare la rappresentatività rispetto a criteri prevalentemente verticali e non solo orizzontali, di reale interesse e merito e non meramente di rappresentanza territoriale.

L'idea che abbiamo è quella di una rappresentanza regionale di ogni azienda interessata composta da una o due persone, e di un riferimento nazionale che svolga funzioni di coordinamento e di supporto politico verso le singole rappresentanze. Questo dovrà trovare all'interno della dirigenza nazionale il giusto collocamento, formalizzando al Congresso la sua strategicità e il suo ruolo.

I vecchi schemi hanno bisogno di essere rinnovati perché non si risolvono problemi nuovi con soluzioni vecchie. Il lavoro dentro e per le Multiutility deve essere motivo di orgoglio e di rinnovato impegno, anche nel dialogo e nelle tematiche dei nostri organismi, sia nazionali che regionali, e non soltanto, come troppe volte accaduto in passato, un veloce punto da affrontare durante le varie ed eventuali.

La struttura politica (e operativa) sarà composta dal Coordinatore, già indicato nelle attuali deleghe di Segreteria, e che risponderà direttamente Segretario Generale della Flaei. Due dirigenti lo supporteranno nell'esercizio della delega.



A questa si affiancheranno almeno 5 responsabili di società (Acea, a2a, Iren, Hera e le piccole) che coordineranno i delegati presenti in quelle realtà. Rimane confermata l'assemblea dei principali delegati delle singole società.

È necessario dar vita concretamente al LABORATORIO MULTIUTILITY quale strumento di studio e di progetto del mondo delle multiutility. Formazione, idee da proporre agli organismi, supporto per le realtà piccole ma anche per quelle di dimensioni più importanti e formazione di un archivio degli accordi utile per confronti e per nuovi spunti sulla contrattazione. Ma anche sede per riflessione sul nuovo modo di lavorare e sui processi organizzativi che verranno.

Coordinamento tra Federazioni Cisl

Rimane fondamentale lo slogan “Un'unica Cisl per ogni Azienda”, anche se gli ultimi anni non hanno confermato le aspettative iniziali. Tra i delegati dei singoli territori questo spirito è spesso presente, ma lo stesso si attenua, per non dire sparisce, quando si passa al livello confederale, sia regionale che nazionale.

Su questo dovremo fare una riflessione profonda, anche approfittando del dibattito e degli impegni congressuali assunti dalle nuove segreterie che andremo formando, altrimenti corriamo il concreto rischio di investire tempo ed energie su di un progetto non condiviso con la confederazione e con le altre federazioni a noi vicine in ogni azienda, che rimane chiuso fra le nostre limitate mura invece che fungere da volano per una spinta propulsiva che sappia dare alle nostre azioni un respiro molto più ampio ed efficace.

Il comparto della Generazione Elettrica

a cura di Mario Marras

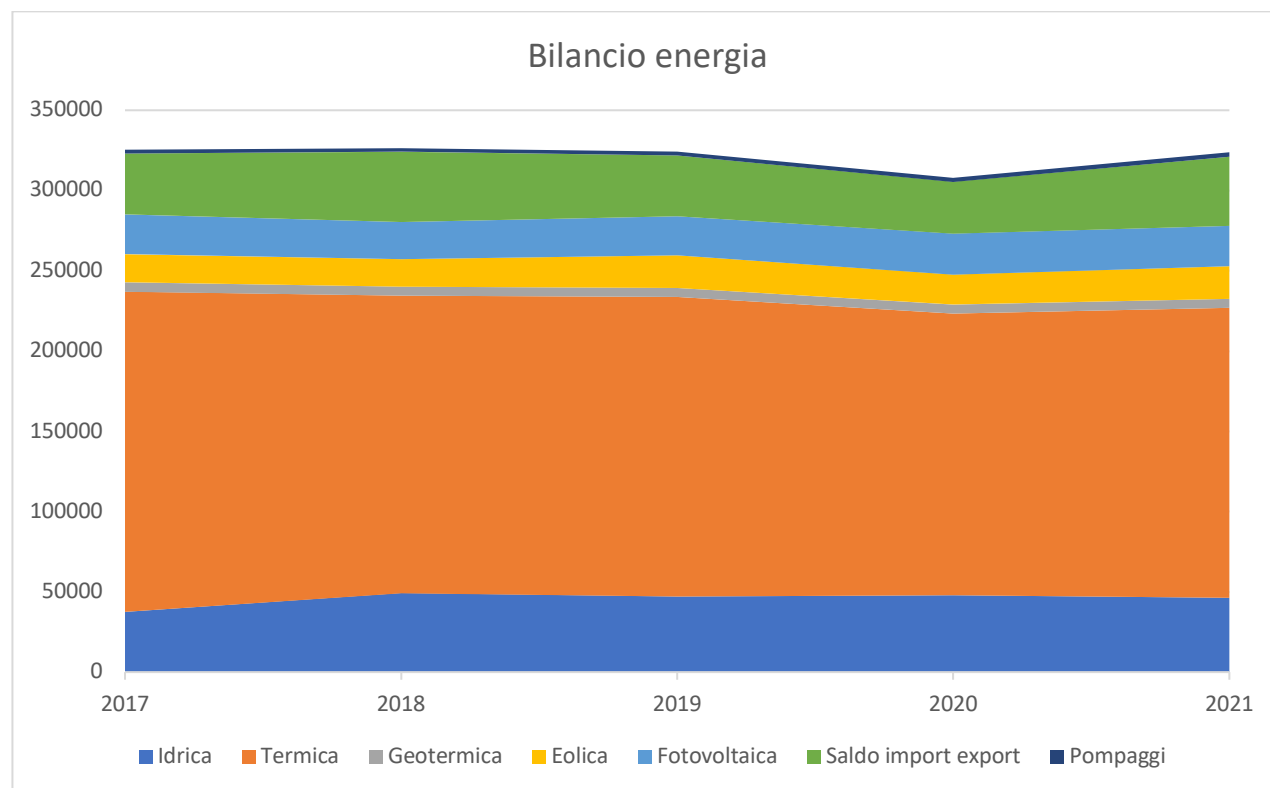
Transizione energetica verso vettore elettrico

Con una accelerazione crescente, il mondo si sta spostando da un'economia fondata sul carbonio ad un'economia fondata su vettori ambientalmente puliti, come l'energia prodotta da fonti rinnovabili.

Ciò comporta cambiamenti di abitudini delle famiglie, cambiamenti dei processi produttivi, riorganizzazione degli stili di vita (e di mobilità) che progressivamente marginalizzano l'utilizzo di combustibili fossili.

La velocità richiesta dalle problematiche ambientali è superiore a quella consentita dalle rigidità dei sistemi economici e produttivi, ma anche dall'entità dei costi associati a questo cambiamento (costi economici ma soprattutto sociali)

L'UE tenta di andare più velocemente di altri stati (o sub-continenti) impegnando anche risorse molto consistenti (vedi PNRR). Nonostante questo, le crisi contingenti, oltre gli ostacoli presenti a livello locale/nazionale, rallentano il percorso.



Fonte Elaborazione FLAEI su dati Terna



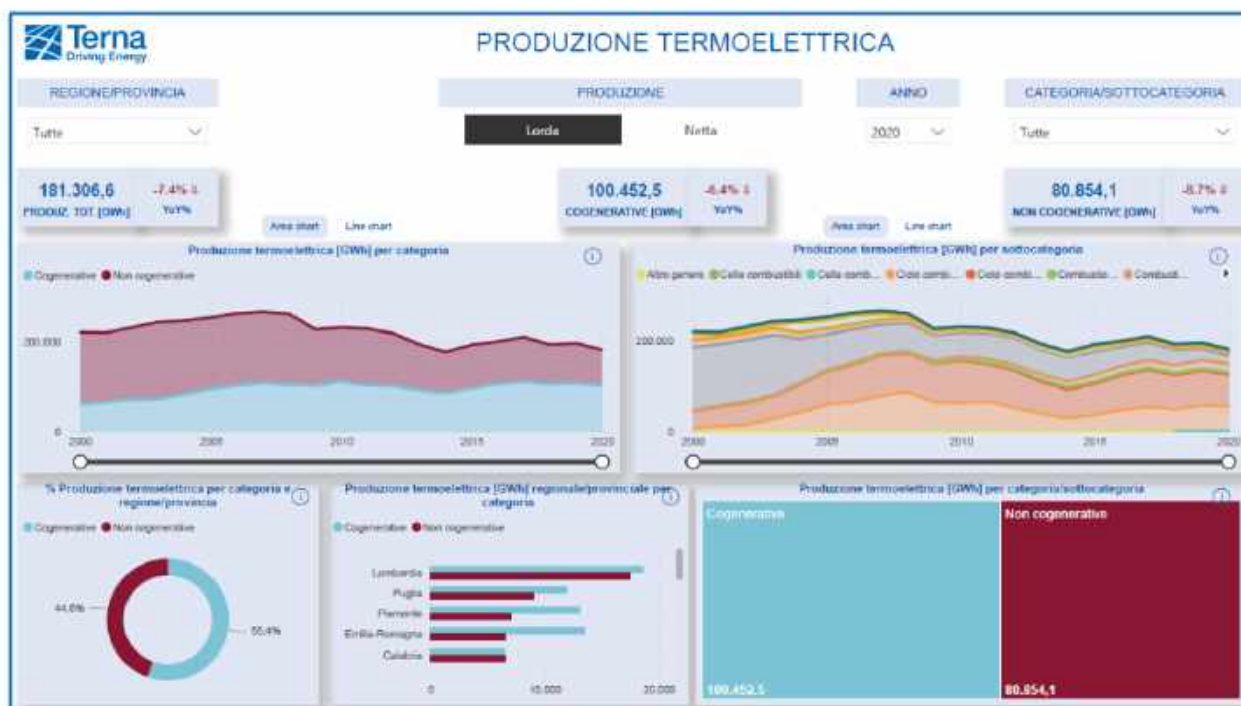
Fonte sito istituzionale Terna

Chiusura impianti carbone

Il primo obiettivo della transizione è la chiusura degli impianti di produzione a carbone. Tutte le nazioni UE hanno stabilito un termine, più o meno lontano, per tale obiettivo. In Italia è stato previsto il 31 dicembre 2025, nonostante questo termine sia molto stringente rispetto agli impianti oggi funzionanti a carbone (ENEL e altri produttori).

Vincoli di sistema (es. di rete AT) non permettono tali velocità. Comunque, la transizione non può essere on/off, ma ha bisogno di tempi medio lunghi, al termine dei quali bisogna trovare collocazione a molte centinaia di lavoratori diretti e indiretti, e permettere una riconversione industriale di interi siti produttivi. Per questo servono risorse che non possono essere esclusivamente richieste alle Aziende, né tantomeno devono gravare sui lavoratori e sui territori.

La transizione intermedia tramite riconversione a gas di alcuni di questi impianti è stata sostanzialmente bocciata dalle dinamiche di mercato (vedi paragrafo successivo), mentre il funzionamento degli impianti, che doveva con il tempo calare, è repentinamente cresciuto per effetto delle dinamiche di prezzo del gas (e dell'energia) e della guerra conseguente alla invasione dell'Ucraina da parte della Russia (attraverso la prima passa buona parte del gas esportato dalla seconda).



Fonte sito istituzionale Terna

Evoluzione utilizzo impianti a gas (aste capacità)

Come detto nel paragrafo precedente, l'utilizzo del gas metano per la produzione elettrica, considerato fondamentale nella fase di transizione, ha trovato un impedimento dovuto ai meccanismi di mercato. Infatti, le recenti aste del mercato della capacità hanno sostanzialmente bocciato le riconversioni degli impianti a carbone in impianti a gas, mentre hanno promosso gli accumuli (batterie) evidenziando in alcune aree del paese l'inutilità degli impianti di produzione termici (almeno ai fini della sicurezza del sistema elettrico).

Improvvisamente, una nazione che aveva puntato quasi tutto sulla produzione a gas si è ritrovata con prezzi cresciuti a dismisura, con forti incertezze sulle prospettive degli impianti (e della relativa occupazione), nonché con forti difficoltà di approvvigionamento della fonte gas (sia per effetto della guerra e delle precedenti dinamiche politiche) sia per effetto della carenza di rigassificatori che possono permettere l'utilizzo del GNL. In alcuni casi sono state le Aziende a rinunciare alle riconversioni degli impianti, puntando direttamente all'affermazione del vettore elettrico prodotto da fonti rinnovabili e sostenuto, per l'equilibrio del sistema, dagli accumuli.

Area - [MW]	Esistente	Nuova Aut.	Nuova non Aut.	Totale	Area - [MW]	ESTERA
CALABRIA	2.843			2.843	ESTERO CSUD	113
CENTRO NORD	1.210	44		1.254	ESTERO NORD	3.445
CENTRO SUD	4.796	373	45	5.214	ESTERO SUD	52
NORD	20.423	1.027	1.721	23.171	Totale	3.610
SARDEGNA NORD	176		247	423		
SARDEGNA SUD	1	28	253	282		
SICILIA	1.771		8	1.779		
SUD	2.933	32		2.965		
Totale	34.153	1.504	2.274	37.931		

Tabella 1: CDP Assegnata

Fonte Terna

BESS (Battery Storage Power Station) e Pompaggi

Appunto gli accumuli (batterie) sono stati i protagonisti recenti del mercato della capacità. Diversi GW di accumuli sono state assegnate nelle aste della capacità, in sostituzione (in pratica) di nuova generazione a gas.

Si sviluppa quindi una filiera (quella delle BESS) totalmente nuova, che presenta vantaggi e svantaggi sia economici che ambientali. Nei prossimi anni assisteremo quindi ad una installazione massiccia di BESS, in prossimità dei siti di produzione rinnovabile più grandi, proprio per localizzare gli accumuli dove sarà presente la produzione eccedente il consumo nazionale o locale. Questa installazione porterà a conservare nel tempo l'energia prodotta in eccedenza a favore delle fasce orarie in cui la produzione rinnovabile sarà assente o insufficiente. Si sopprime in questo modo alla volatilità della produzione intermittente da fonti rinnovabili (eolico e solare).

I pompaggi idroelettrici non sono altro che delle grandi batterie, con la caratteristica (a differenza delle BESS) di poter erogare energia per diverse ore (oltre le 4 ore tipiche delle batterie).

Come è ovvio, non ci sono gli spazi, ambientali e politici, e nemmeno il tempo sufficiente, per poter costruire nuovi sbarramenti, nuovi impianti idroelettrici. L'Italia è già dotata di una importante produzione idroelettrica, in parte costituita da Pompaggi. Lo sviluppo di questo ambito riguarderà quindi il potenziamento dei pompaggi esistenti (già presentati progetti per diversi GW di potenza) e dalla trasformazione di impianti classici in nuovi pompaggi (anche in questo caso sono già presenti numerosi progetti).

La fonte idroelettrica, come noto, ha però una propria limitazione: l'utilizzo dell'acqua non è libero per i concessionari, che devono riservare quote significative per gli usi irrigui e civili, sottraendole alla produzione elettrica (almeno rinviandola nel tempo). Inoltre, spesso si attraversano lunghi periodi di scarsa idraulicità (carenza di piogge o diminuzione dei bacini nevosi) che riducono il potenziale produttivo degli impianti.

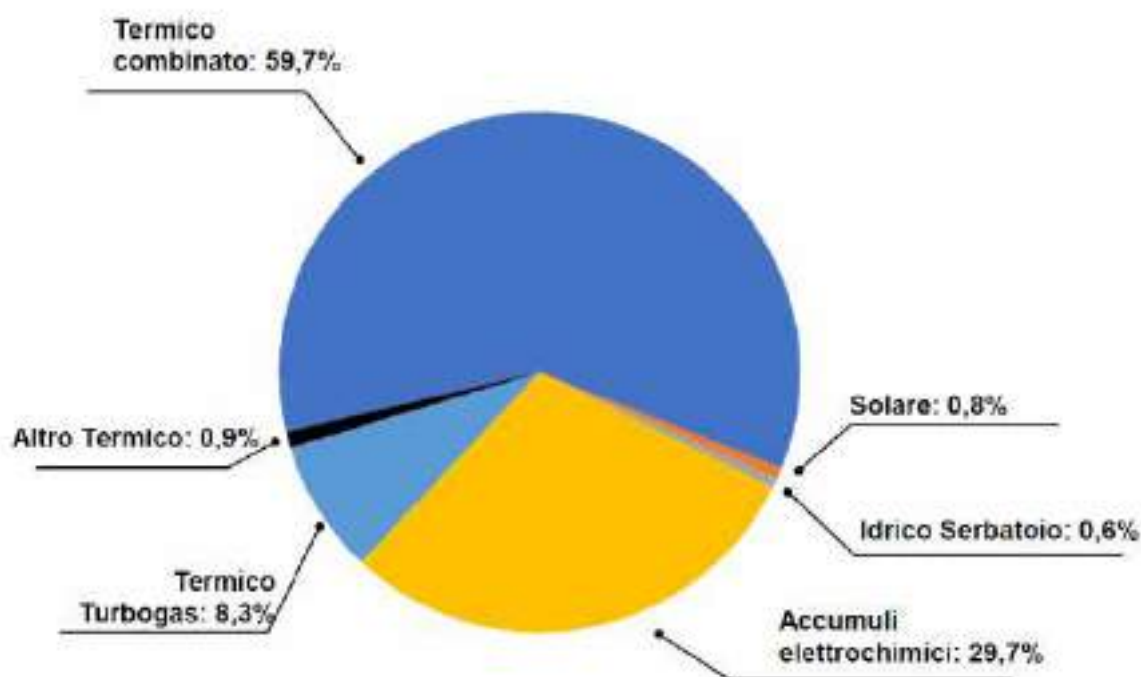


Figura 1: CDP Nuova Assegnata

Fonte Terna

Evoluzione rinnovabili

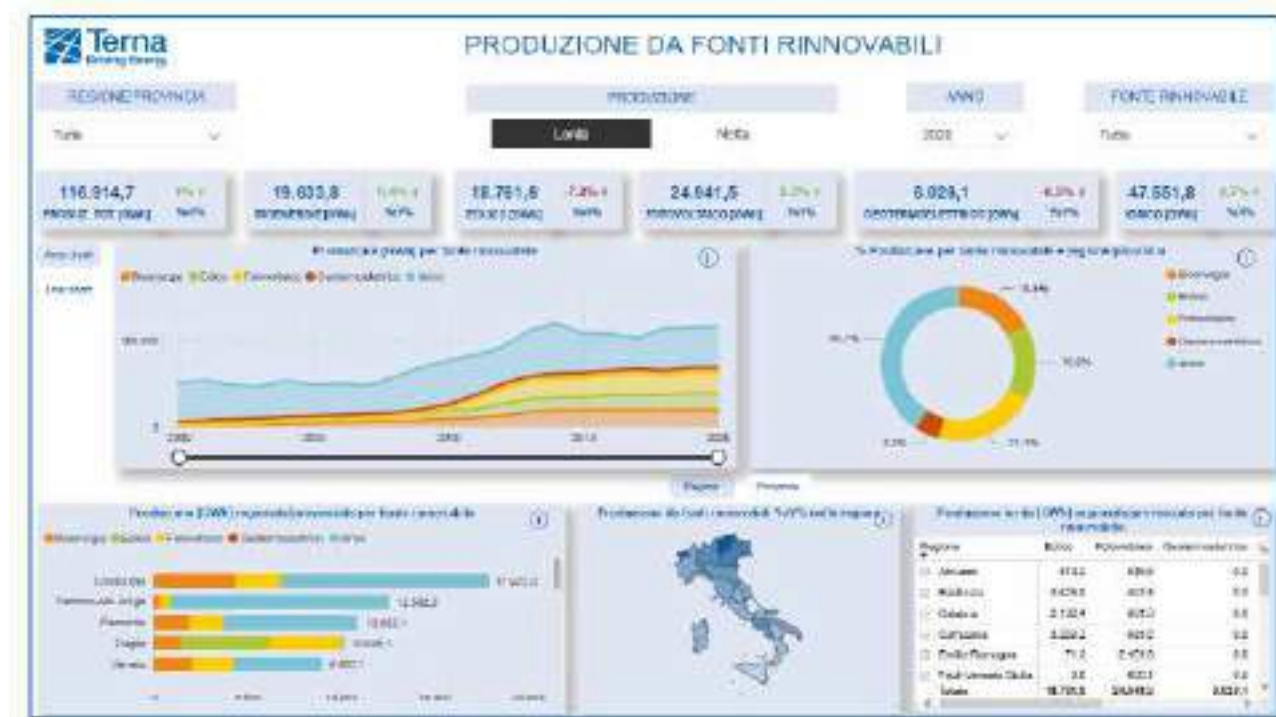
Per le altre fonti rinnovabili sono previste evoluzioni importanti. Il settore fotovoltaico domestico (ad uso familiare) è già significativamente sviluppato, anche per effetto degli ingenti incentivi che da anni vengono finanziati attraverso le componenti tariffarie.

Gli impianti fotovoltaici di maggiori dimensioni (industriali) sono anch'essi già sviluppati, soprattutto nelle aree del Centro/Sud Italia e nelle Isole. La produzione solare è quindi sbilanciata fra nord e sud, gravando ulteriormente sui colli di bottiglia delle reti di trasmissione.

Le potenzialità di sviluppo del fotovoltaico sono ridotte, anche per la carenza di aree idonee nei territori maggiormente soleggiati. Si assisterà allo sviluppo della filiera agri-voltaica, oggi sostenuta da incentivi pubblici.

La produzione eolica crescerà in Italia. Oltre ai nuovi impianti (è prevista una enorme crescita per gli impianti offshore) assisteremo al ripotenziamento (repowering e reblading) degli impianti esistenti, aumentando efficienza, potenza e produzione. Alcune limitazioni riguarderanno l'eolico onshore, dovute principalmente alla scarsità di "aree idonee" oggi previste dalla normativa in vigore per i nuovi impianti.

Infine, la produzione geotermica potrà crescere anche se non in modo elevato, per effetto di alcuni nuovi impianti e della maggiore efficienza ottenuta dagli impianti esistenti.



Fonte sito istituzionale Terna

Tematiche autorizzative

La problematica delle autorizzazioni e delle concessioni è tipica nel nostro paese. Da anni l'evoluzione della produzione rinnovabile è rallentata o bloccata da lentezze autorizzative e problematiche ambientali o paesaggistiche. Alcuni recenti provvedimenti di legge provano a sbloccare la situazione, senza al momento grande efficacia.

Stesso discorso vale per i nuovi impianti a gas, che scontano anche una forte opposizione locale e territoriale.

Ovviamente le autorizzazioni ambientali per gli impianti a carbone giungeranno presto a scadenza senza poter essere rinnovate.

Inoltre, il rinnovo delle concessioni pubbliche (nazionali e regionali) in ambito idroelettrico e geotermico è in forte dubbio. L'Italia è l'unico paese europeo che prevede di rinnovare le concessioni tramite procedure di gara, mentre tutti gli altri paesi hanno mantenuto i sistemi precedenti. Per tutti i paesi (Italia compresa) l'Unione Europea ha superato le procedure di infrazione avviate nel tempo. Pertanto, l'Italia si sta avviando a consolidare un sistema non speculare, che non vede reciprocità fra le imprese italiane che voglio operare all'estero e le imprese straniere che vogliono operare in Italia.

Questo processo blocca di fatto gli investimenti negli impianti e mette in discussione la stessa stabilità occupazionale delle imprese concessionarie (e dei territori interessati)

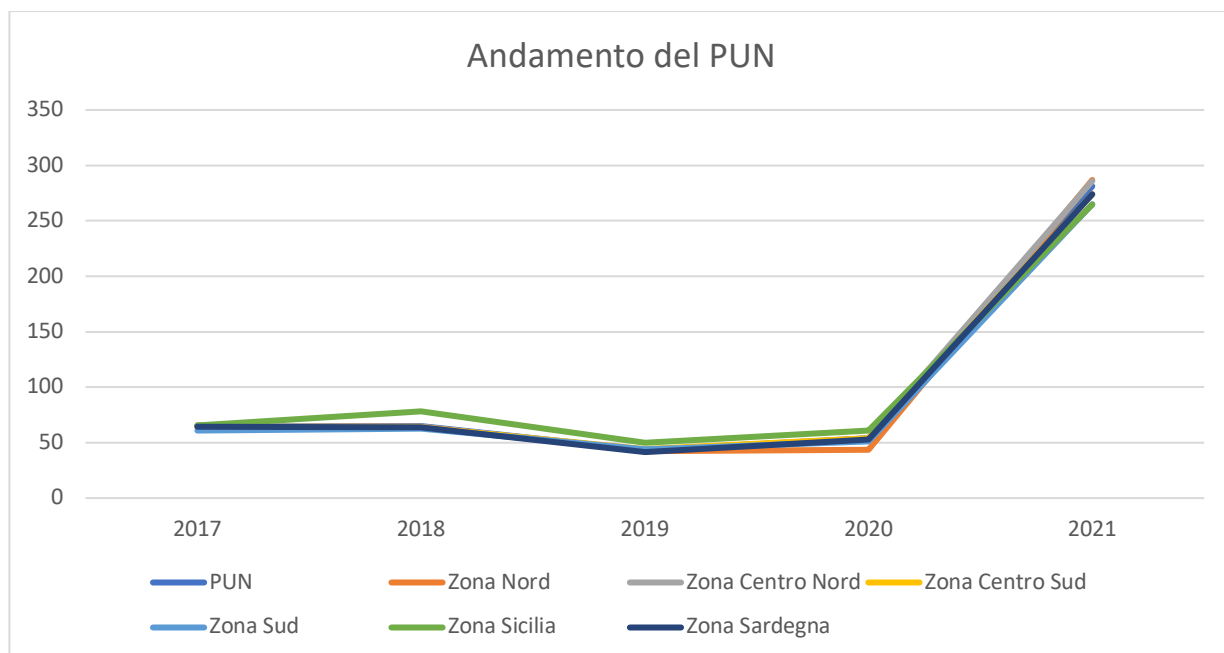
Crisi politico/energetica

In questo contesto complesso e in rapida evoluzione si è innestata la crisi dei prezzi energetici, con un violento aumento dei prezzi del gas, del petrolio, dei prodotti derivati e dell'energia elettrica. Gli effetti sulla ripresa economica rischiano di essere devastanti, e tutti i Governi, compreso quello italiano, stanno investendo ingenti risorse fiscali per abbassare le bollette.

Anche i prezzi della CO2 e dei titoli di emissione crescono, scaricandosi anch'essi sui costi industriali e infine sulle bollette.

Si innesca una crisi economica che diventa immediatamente crisi sociale, delle famiglie, delle imprese che falliscono o cessano la produzione, delle stesse imprese elettriche che, seppur incrementando i guadagni, finiscono nel mirino del fisco per i cosiddetti extra-profitti.

Un quadro di difficile soluzione, che si può traguardare nel medio periodo, con una ragionevole evoluzione delle fonti rinnovabili ed il sostegno alle fonti di transizione (come il gas) per traguardare, nel più breve tempo possibile, la totale decarbonizzazione del sistema economico (o almeno della produzione elettrica), arrivare al 100% di produzione rinnovabile affiancata da BESS e pompaggi che garantiscano l'equilibrio del sistema, a costi progressivamente decrescenti, e rendendo il paese autosufficiente dal punto di vista energetico rispetto alla situazione attuale.



Fonte sito istituzionale Terna

Gli effetti sulle Aziende e sui Lavoratori

Oggi tutte le Aziende elettriche subiscono forti pressioni. La produzione a carbone, destinata alla chiusura, è ora in pieno esercizio con carenze di personale; analoghe carenze ci sono negli impianti a gas e nel settore idroelettrico. Ovviamente, tanto maggiore è la dimensione dell'Azienda, tanto più pronunciate sono le difficoltà, mentre alcune aziende storiche sono consolidate in un modello organizzativo meno soggetto a scossoni.

Gli strumenti contrattuali spesso sono stati adeguati con la contrattazione aziendale. La sola solidarietà di settore ha affrontato due crisi significative, ma non è mai andata oltre l'ambito della singola azienda e non ha investito intere porzioni del settore elettrico.

Come detto, la contrattazione aziendale ha aiutato le singole imprese (si pensi agli accordi di art.4), ma le future difficoltà dovranno essere affrontate anche tramite strumenti legislativi idonei (destinati alla ricollocazione, alla formazione delle persone e alla riconversione dei territori).



La trasformazione della Rete elettrica

a cura di Graziano Froli

Transizione energetica e innovazione tecnologica: un cambio di paradigma

Nell'immaginario collettivo, l'energia elettrica è considerata come un bene disponibile, garantito ed essenziale, senza però comprendere i complessi problemi tecnici, organizzativi e finanziari che consentono di fruire di un servizio così importante e vitale per cittadini e imprese.

L'elettricità è un bene che deve essere generato e poi distribuito in modo tale da assicurare, istante per istante, l'equilibrio fra offerta e domanda e, in questo delicato sistema, il ruolo delle Reti di trasmissione e di distribuzione dell'energia elettrica ha un **ruolo strategico e centrale** nella gestione del sistema elettrico.

Nel passato le Reti sono state concepite come un sistema statico e unidirezionale (produzione - trasporto - distribuzione), con la generazione elettrica concentrata in grandi impianti per poi essere convogliata nella Rete di trasmissione e di distribuzione fino ad arrivare ai clienti finali.

Oggi, in conseguenza del processo di **transizione energetica** e della **crescita della generazione distribuita** - con impianti di generazione di energia rinnovabile sempre più di taglia medio-piccola, decentrati nei territori e soggetti alla variabilità delle fonti rinnovabili (eolico e fotovoltaico) - è necessaria una Rete di distribuzione elettrica sempre più in grado di gestire flussi di energia multidirezionali e di accogliere nuovi soggetti attivi connessi alla Rete elettrica.

Il processo di transizione energetica determina quindi un **cambio di paradigma gestionale** del sistema elettrico, sempre più caratterizzato da una massiva diffusione della generazione da fonti rinnovabili non programmabili, dall'elettrificazione dei consumi finali di energia, dall'integrazione dei sistemi di accumulo, dalle infrastrutture per la ricarica della mobilità elettrica, dallo sviluppo intensivo di "Reti intelligenti (smart Grid) e dall'affermarsi di nuovi soggetti (prosumer, comunità energetiche, aggregatori della domanda, ecc.).

La riduzione delle emissioni di anidride carbonica "almeno" al **55% entro il 2030** rispetto ai livelli del 1999, concordato dal Parlamento europeo e dagli Stati membri dell'Unione Europea per raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, implicherà una ulteriore spinta alla elettrificazione dei consumi e allo sviluppo di corpose misure per incrementare l'efficienza energetica, nonché una ulteriore crescita delle fonti rinnovabili. Con i nuovi

obiettivi dell'Unione Europea declinati al sistema elettrico nazionale, la quota della produzione rinnovabile a copertura dei consumi elettrici - data l'alta incidenza delle fonti rinnovabili ed in particolare del fotovoltaico - è destinata a crescere ulteriormente. Al 2030 è stimabile che oltre il 40% dell'energia prodotta potrebbe essere allacciata alla Rete di distribuzione con circa **2,5 milioni di punti di generazione attivi**.

Per fare un confronto con il passato, ad inizio 2000 erano connessi alle Reti elettriche, per la stragrande maggioranza di trasmissione, circa 3 mila impianti di produzione. Le connessioni di siti di produzione, sia per numero che potenza, hanno avuto una **crescita significativa dal 2007 al 2013**, per poi diminuire negli anni successivi a causa del progressivo esaurimento degli incentivi alle fonti rinnovabili, del quale ne ha risentito soprattutto il settore fotovoltaico.

L'ultimo rapporto pubblicato dal **Gestore dei Servizi Energetici (GSE)** nel mese di marzo 2022, ha fornito un quadro statistico completo e ufficiale sulla diffusione e sugli impieghi delle fonti rinnovabili di energia (FER).

Numero e potenza degli impianti di produzione elettrica alimentati da FER

	2019		2020		2020/2019 Variazione assoluta		2020/2019 Variazione %	
	Numero impianti	Potenza (kW)	Numero impianti	Potenza (kW)	Numero impianti	Potenza (kW)	Numero impianti	Potenza (kW)
Idraulica	4.395	18.982.332	4.503	19.105.910	108	123.578	2,5	0,7
0 - 1 (MW)	3.179	878.205	3.271	902.074	92	23.869	2,9	2,7
1 - 10 (MW)	907	2.595.914	922	2.746.302	15	49.388	1,7	1,8
> 10 (MW)	309	15.407.213	310	15.457.534	1	50.821	0,3	0,3
Eolica	5.544	10.714.754	5.690	10.906.856	146	192.102	0,3	1,8
Solare	880.099	20.865.275	935.838	21.650.040	55.748	784.765	6,3	3,8
Geotermica	34	813.090	34	817.090	0	4.000	0,0	0,5
Bioenergia	2.945	4.119.741	2.944	4.105.931	-1	-13.810	-0,1	-0,3
Biomasse solide	470	1.582.017	464	1.588.187	-6	6.170	-1,3	0,4
- rifiuti urbani	60	899.051	61	907.291	1	8.200	1,7	0,9
- altre biomasse	410	782.926	403	780.896	-7	-2.030	-1,7	-0,3
Biogas	2.177	1.655.390	2.201	1.452.205	24	-3.185	1,1	-0,2
- da rifiuti	398	402.006	398	392.690	0	-9.316	-3,0	-2,3
- da foraggi	80	44.133	81	44.643	1	510	1,3	1,2
- da deiezioni animali	636	241.921	656	245.119	20	3.198	3,1	1,3
- da attività agricole e forestali	1.063	767.330	1.078	769.754	15	2.424	1,4	0,3
Bioliquidi	472	582.334	465	505.538	-7	-76.796	-1,5	-1,7
- di vegetali grassi	390	834.841	377	826.359	-13	-8.502	-3,4	-1,0
- altri bioliquidi	82	147.473	88	139.179	6	-8.294	2,2	-5,6
Totale	893.109	55.495.192	948.979	56.585.827	55.870	1.090.635	6,3	2,0

Fonte: GSE e Terna per la fonte solare; Terna per le altre fonti

A fine 2020 gli impianti di produzione alimentati da fonti rinnovabili installati in Italia (produzione idroelettrica, solare, eolica, geotermica, bioenergie) risultano poco meno di **949.000**, principalmente costituiti da impianti fotovoltaici (98,6% del totale), aumentati di quasi 56.000 unità rispetto al 2019 (+6%).

Il 95% circa degli impianti fotovoltaici installati in Italia ha una potenza inferiore a 50 KW. Oltre 80% degli impianti eolici ha una potenza inferiore a 200 KW.

Smart Grid e Smart City

La diffusione della generazione distribuita, con la presenza di impianti di generazione connessi alla Rete in media e bassa tensione, ha determinato un forte impatto sul sistema elettrico con importanti conseguenze sulla gestione e nuove funzionalità per regolare i flussi di energia bidirezionali e discontinui.

In questo nuovo paradigma, l'ammodernamento delle Reti elettriche in ottica Smart Grid è essenziale per integrare sempre più le fonti rinnovabili non programmabili con il supporto di tecnologie informatiche e di comunicazione, ovvero un nuovo modello di gestione della distribuzione di energia elettrica, intelligente e decentralizzato, per abilitare tutte le infrastrutture con cui si collega.



Secondo la definizione della IEA (Agenzia Internazionale per l'Energia), *“una Smart Grid è un sistema di reti elettriche che utilizza la tecnologia digitale per monitorare e gestire il trasporto di elettricità da tutte le fonti di generazione per soddisfare diverse richieste di energia elettrica degli utenti finali”*.

La Smart Grid è dunque una “Rete decentralizzata” che supera il vecchio modello gerarchico, dove il ruolo del cliente non è più esclusivamente passivo ma diventa attivo (prosumer), in quanto può produrre e stoccare l'energia elettrica del proprio impianto (per esempio un impianto fotovoltaico o eolico) e immettere in Rete il proprio *surplus* generato o all'occorrenza l'eventuale energia “accumulata”.



Una sistema “intelligente”, dunque, che consente di **ottimizzare** l'utilizzo delle risorse, **abbattere** le perdite di Rete, **minimizzare** i costi e l'impatto ambientale e **massimizzare** l'affidabilità, la stabilità e la resilienza della Rete.

Lo sviluppo delle Smart Grid favorirà anche l'innovazione tecnologica e digitale dei centri urbani e delle città (**Smart City**) sempre più connesse e in grado di gestire le risorse in modo intelligente, diventando sempre più economicamente sostenibili ed energeticamente autosufficienti; inoltre, permetterà lo sviluppo sul territorio di nuove forme di aggregazione elettriche come le Comunità energetiche.

I contatori elettronici intelligenti (**smart meter**) rappresentano il cuore della digitalizzazione delle Reti e consentono lo sviluppo e l'evoluzione delle Smart Grid del futuro, permettendo un flusso elevatissimo di dati in tempo reale e, soprattutto quelli di seconda generazione, la possibilità di sviluppare le più moderne tecnologie per la telegestione e la misura dell'energia elettrica nelle case e nelle aziende con informazioni più dettagliate e precise. Questo consentirà di abilitare nuovi ed innovativi servizi sia per il cliente, legati soprattutto alla domotica nella ottimizzazione dei consumi, sia per il distributore, con il monitoraggio del valore della tensione, con l'analisi predittiva dei comportamenti della Rete e l'individuazione in tempi più rapidi dei guasti, riducendo la durata delle interruzioni.

L'Italia è tra i primi Paesi al mondo ad aver adottato lo schema delle Smart Grid su scala nazionale ed **Enel** è una delle principali Aziende a livello europeo all'apice di questa rivoluzione, grazie agli importanti investimenti che sta sviluppando sulla Rete. Investimenti che sono orientati alla diffusione capillare del contatore elettronico, allo sviluppo della piattaforma di mobilità elettrica e a progetti di automazione della casa (smart home) e della Rete.

Le comunità energetiche

La transizione energetica, intesa come la costruzione di un nuovo modello di organizzazione sociale basato su produzione e consumo di energia proveniente da energie rinnovabili, apre la strada a nuove forme di associazione tra cittadini privati, attività commerciali, piccole e medie imprese o enti pubblici locali per **finanziare e condividere** impianti per la produzione e l'autoconsumo di energia da fonti rinnovabili.

Si tratta di un passo in avanti verso uno scenario basato sulla generazione distribuita che favorirà lo sviluppo di energia a chilometro zero e una maggiore efficienza energetica. Grazie soprattutto allo sviluppo delle Reti intelligenti (Smart Grid), qualsiasi consumatore

potrà diventare parte di una comunità energetica, ottenendo anche un vantaggio economico, grazie ai meccanismi di incentivazione previsti dalla legge.



Le comunità energetiche sono realtà già presenti nel mondo e in Europa. In Italia, anche se da un punto di vista giuridico la nascita delle comunità energetiche è recentissima - Decreto Legge 162/2019 (articolo 42bis) e successivi provvedimenti attuativi - sono già attive da molti decenni comunità e cooperative energetiche situate principalmente nel settentrione, in località montane, per l'approvvigionamento energetico attraverso la produzione locale.

Investimenti e PNRR

Per realizzare questa **"rivoluzione impiantista e tecnologica"** del Paese sono necessari notevoli investimenti per il rinnovo e l'aggiornamento tecnologico e la **"smartizzazione"** della Rete elettrica, per consentire una adeguata gestione delle infrastrutture di Rete e l'esercizio in sicurezza del sistema elettrico nazionale.

I prossimi anni saranno fondamentali e dovranno caratterizzarsi con una programmazione mirata e sostenuta degli investimenti, grazie anche alle risorse economiche destinate dall'Europa attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, al fine di favorire una reale transizione/trasformazione energetica.

Nel PNRR presentato dal Governo italiano è evidenziato chiaramente che *"le infrastrutture di distribuzione di energia elettrica costituiscono un fattore abilitante per la transizione energetica, in quanto dovranno essere in grado di gestire un sistema di generazione radicalmente diverso dal passato e flussi di energia distribuita da parte di una molteplicità di impianti"*.



Il processo di decarbonizzazione richiede anche una Rete di distribuzione **resiliente e flessibile** in modo da garantire una gestione ottimale della produzione da fonti rinnovabili e la transizione dei consumi energetici verso il vettore elettrico.

L'affidabilità della Rete elettrica dovrà tenere conto anche dell'aumento della **frequenza e intensità degli eventi meteorologici estremi** correlati al cambiamento climatico globale, al fine di conferire al sistema elettrico un livello di resilienza adeguato anche alle sollecitazioni ambientali.

La sfida per i concessionari di energia elettrica sarà quella di sviluppare e gestire la propria Rete per renderla sempre più resiliente ed affidabile in termini di qualità e stabilità, facilitando l'interazione con tutti gli stakeholder che dipenderanno sempre più dall'elettricità, fornendo ai clienti servizi innovativi e digitali legati all'efficienza energetica e alla domotica (smart home).

La Rete elettrica

Il servizio di distribuzione dell'energia elettrica consiste nell'esercizio, manutenzione, sviluppo della Rete in media e bassa tensione e del servizio di connessione e misura.

Attualmente la Rete elettrica di distribuzione è affidata a **128** imprese (Distribution System Operator) che operano sulla base di concessioni rilasciate dal Ministero dello Sviluppo Economico (69) e delle Province autonome di Trento e Bolzano (59).

Si tratta di imprese distributrici molto differenziate per ampiezza del territorio servito, numero clienti e natura giuridica. Un quarto delle imprese è organizzato in società per azioni, mentre per la restante parte sono prevalenti enti pubblici, società o cooperative a responsabilità limitata.

E' particolarmente significativo l'alto numero di piccolissimi distributori che operano in Trentino-Alto Adige, che insieme gestiscono il 2,2% della Rete di distribuzione nazionale, frutto di situazioni storiche e della conformazione territoriale delle due province autonome. Una situazione simile è presente anche in Lombardia (11), Sicilia (11) e Piemonte (9).

Delle 128 imprese di distribuzione dell'energia elettrica, le prime 4 gestiscono circa il **95%** dell'energia distribuita e dei punti di prelievo dell'intero sistema: 85,3% **e-distribuzione** del gruppo Enel, 4,1% **Unareti** del gruppo A2A, 3,6% **Areti** del gruppo Acea, 1,2% **Ireti** del gruppo IREN).

Le principali aziende di distribuzione (2019)

	Gruppo	Utenti domestici		Utenti non domestici		Totale Utenti		Totale Utenti	
		Energia distribuita	Punti di prelievo	Energia distribuita	Punti di prelievo	Energia distribuita	Punti di prelievo	Energia distribuita	Punti di prelievo
		GWh	n	GWh	n	GWh	n	%	%
E-Distribuzione	Enel	50.371	25.172	178.721	6.160	229.092	31.332	85,3%	85,2%
Unareti	A2A	1.743	941	9.372	206	11.115	1.147	4,1%	3,1%
Areti	Acea	2.722	1.326	6.872	309	9.594	1.635	3,6%	4,4%
Ireti	Iren	814	558	2.467	137	3.281	695	1,2%	1,9%
Edyna	Alperia	349	172	2.192	61	2.541	233	0,9%	0,6%
Set Distribuzione	Dolomiti Energia	411	265	1.830	66	2.241	331	0,8%	0,9%
Inrete Distribuzione Energia	Hera	391	201	1.828	61	2.219	262	0,8%	0,7%
Megareti	Agsm Verona	267	132	1.551	37	1.819	169	0,7%	0,5%
Servizi a rete	AIM	115	55	958	18	1.073	72	0,4%	0,2%
Deval	CVA	135	103	744	25	879	129	0,3%	0,4%
AcegasApsAmga	AcegasApsAmga	244	131	578	32	822	163	0,3%	0,4%
ASM Terni	ASM Terni	97	52	734	13	331	64	0,1%	0,2%
Altri operatori	-	802	434	2.850	124	3.653	558	1,4%	1,5%
TOTALE		53.461	29.542	210.197	7.249	263.658	36.790	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione RIE su dati ARERA

La Rete di distribuzione comprende linee elettriche a media tensione (tra 10 e 20 KV) per 395.423 Km e linee a bassa tensione (inferiore a 1000 V, normalmente 400 V) per 876.997 Km (fonte ARERA al 31 dicembre 2019), cabine primarie di trasformazione AT/MT, cabine secondarie MT/BT, sezionatori ed interruttori, oltre agli strumenti di misura.

La Rete di trasmissione nazionale in Alta e Altissima Tensione (tra 60 e 400KV) è invece gestita da **Terna** (Transmission System Operator), anche se alcuni Distributori possiedono e gestiscono alcune tratte in AT.

Nel processo di transizione energetica, Terna svolge un **ruolo centrale nel sistema elettrico italiano** nella gestione, mantenimento e sviluppo della Rete elettrica ad Alta e Altissima Tensione e nella gestione dei flussi di elettricità sulla Rete in qualsiasi momento, per assicurare un sistema sicuro ed affidabile per il Paese.

Il crescente aumento degli impianti di produzione da fonti rinnovabili non programmabili, in particolare nelle regioni del sud e nelle isole, ha determinato un impatto sempre maggiore sui processi di dispacciamento e sull'esercizio in sicurezza del sistema elettrico italiano.

Una delle soluzioni che Terna ha individuato per una adeguata gestione della Rete risiede nella sperimentazione e nell'installazione di nuove tecnologie di **sistemi di accumulo dell'energia** connessi alla Rete di trasmissione nazionale. Per accrescere la sicurezza e la stabilità della Rete, sopperendo al ruolo che in passato veniva prevalentemente garantito dagli impianti di produzione termoelettrica, Terna ha inoltre destinato importanti



investimenti nell'installazione di Compensatori sincroni, Resistori e Statcom (Static Synchronous Compensator) nei punti più critici della Rete per migliorare la **regolazione della tensione e la stabilità del sistema**.

Le concessioni per l'attività di distribuzione di energia elettrica

Tutte le attuali concessioni rilasciate alle imprese di distribuzione dell'energia elettrica scadranno al **31 dicembre 2030**.

Tale termine può apparire lontano, ma è necessario tenere conto del ruolo fondamentale che avrà la Rete di distribuzione in questo periodo, in quanto le decisioni sul futuro assetto devono essere affrontate preventivamente, almeno cinque anni prima.

Il caso delle concessioni della distribuzione del gas bloccate da anni e del quadro incerto delle concessioni idroelettriche impone la massima attenzione per evitare errori o ritardi a discapito dei consumatori e degli investimenti necessari, a seguito del processo di transizione energetica e della elettrificazione dei consumi.

Come indicato nell'ultima relazione annuale di ARERA sulle concessioni gas, *"è bene capitalizzare per tempo le esperienze maturate anche in vista del riassetto delle concessioni di distribuzione di energia elettrica previste dal Decreto Legislativo 79/99 (Decreto Bersani)"*.

Conclusioni

Innanzitutto, deve essere sottolineato che le decisioni e le normative conseguenti all'innalzamento degli obiettivi energia e clima 2030, dovranno trovare rispondenza nell'evoluzione della Rete, altrimenti non saranno in grado di produrre risultati effettivi, in quanto **"è lo sviluppo dell'infrastruttura che dovrebbe dettare i tempi del mix di generazione e non viceversa"**. Allo stesso tempo è necessaria una visione strategica e unitaria di lungo periodo sugli scenari futuri con un **piano energetico aggiornato e rigorosamente coordinato**, affinché la transizione energetica non venga lasciata in mano alla **"gestione volontaria"** degli operatori elettrici sulla base dei propri business e interessi. Per le profonde trasformazioni che investiranno il sistema elettrico, le Reti di distribuzione dovranno essere pertanto sostenute da **importanti investimenti infrastrutturali** per il loro ammodernamento e sviluppo tecnologico. Investimenti che dovranno migliorare anche la **qualità del servizio** di erogazione dell'energia elettrica che, dopo una tendenziale diminuzione delle interruzioni senza preavviso dagli anni 2000, ha registrato un leggero peggioramento tra il 2017 e 2019, a fronte di buoni risultati economici delle imprese.



In particolare, risulta fortemente disomogenea sul territorio, tra le aree del centro-sud e quelle del nord dove si registra, in alcune realtà, la migliore qualità del servizio in Europa. Anche le Reti di trasporto e trasmissione di energia elettrica dovranno vedere uno sviluppo considerevole di investimenti atti a razionalizzare e consolidare l'assetto attuale della magliatura di Rete, sia del sistema elettrico nazionale che nell'interconnessione con l'estero; tutto questo per garantire un futuro approvvigionamento energetico diversificato sui mercati europei ed extraeuropei e nello stesso tempo irrobustire il servizio elettrico nazionale con le nuove tecnologie atte a rendere queste Reti e il sistema sempre più resiliente, con le adeguate "riserve" per scongiurare qualsiasi Black Out.

Lo scenario dettato dal riassetto delle concessioni della rete di distribuzione elettrica alimenta il dibattito sull'opportunità di una modifica del quadro proprietario e di governance, per una **società unica delle Reti a partecipazione pubblica**, così come avvenuto per la trasmissione.

Un'ipotesi di gestione unitaria della distribuzione, come sostenuto da tempo dalla FLAEI, potrebbe consistere nella costituzione di una **Società delle Reti** partecipata per opportune quote dagli attuali distributori, con l'ingresso nel capitale sociale di un soggetto di natura istituzionale come Cassa Depositi e Prestiti.

Ulteriori riflessioni potranno anche riguardare la **gestione integrata** tra la Rete di trasmissione e la Rete di distribuzione, separata oggi in sostanza dal livello di tensione, superando così le problematiche di interfaccia tra TSO e DSO, consentendo una programmazione coordinata degli investimenti e della gestione dei sistemi di dispacciamento e bilanciamento.

Da parte della FLAEI dovrà essere posta la massima attenzione, sul piano politico e più propriamente sul piano sindacale, nei processi che si svilupperanno nei prossimi anni a livello di settore e delle Aziende elettriche.

Gli efficientamenti realizzati dall'avvio del processo di liberalizzazione ad oggi devono vedere **una consistente inversione di tendenza**, attraverso l'inserimento di nuovo personale, recuperando e ricostituendo competenze e professionalità specifiche e sviluppando le necessarie "nuove professionalità", anche attraverso un massiccio piano formativo che veda coinvolto, sia le risorse già presenti nelle Aziende elettriche (ri-professionalizzazione) sia le future risorse. Uno sviluppo formativo che deve partire da una stretta collaborazione e sinergia tra imprese ed istituti scolastici e università per poi consolidarsi in un "periodo formativo aziendale" da sviluppare in osmosi con le attività lavorative.



Una attenzione particolare andrà dedicata alle nuove competenze e professionalità che emergeranno a seguito dei processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica che prenderanno sempre più campo anche nel settore elettrico.

L'obiettivo dovrà essere quello di rafforzare e salvaguardare le **attività esclusive e distintive** del settore elettrico e individuare le nuove attività per contrastare spinte di deregolamentazione insite nella transizione energetica che mettono a repentaglio **la sicurezza del lavoro elettrico**.

E' necessario essere consapevoli che andando verso l'elettrificazione progressiva dei bisogni energetici, servono certamente Reti più efficienti, più intelligenti e più servizi innovativi, ma serve anche **un adeguato numero di risorse** atte a garantire - in qualsiasi situazione - un servizio strategico ed essenziale per il Paese.

Inoltre, dovrà essere riportata al centro un'adeguata qualità lavorativa dei Lavoratori e delle Lavoratrici attraverso un equilibrato rapporto tra i tempi di lavoro e i tempi di vita se, come sostiene la FLAEI da tempo, il **"fattore umano"** sarà **l'elemento che farà la vera differenza nelle Aziende elettriche del futuro**.

Il Mercato dell'Energia Elettrica

a cura di Mario Marras

Evoluzione mercato verso il libero

Dal 1999 si assiste alla evoluzione dei mercati di vendita dell'energia elettrica. Da una situazione di monopolio si è passati ad una molteplicità di venditori, ad una separazione prima gestionale, poi contabile ed ora quasi fisica e societaria/proprietaria, tra imprese di produzione/distribuzione e imprese di vendita.

L'effetto di queste scelte è stato anche quello di costruire dei mercati, differenti e paralleli, affinché gli operatori potessero competere sul libero separandosi dagli operatori che continuano a servire i clienti sul mercato di maggior tutela.

Il primo mercato ha una sostanziale libertà dei prezzi di vendita (componente energia) mentre il secondo ha tariffe complessivamente stabilite da ARERA (trimestralmente) e allineate ai costi di produzione (crescenti).

Le componenti diverse (es oneri fiscali, componenti destinate alla copertura dei costi di distribuzione, bilanciamento e trasporto) sono stabiliti univocamente per tutti i mercati da ARERA, e rappresentano da soli circa il 40% della spesa energetica.



Fonte sito istituzionale Terna

Crescenti limiti alla maggior tutela

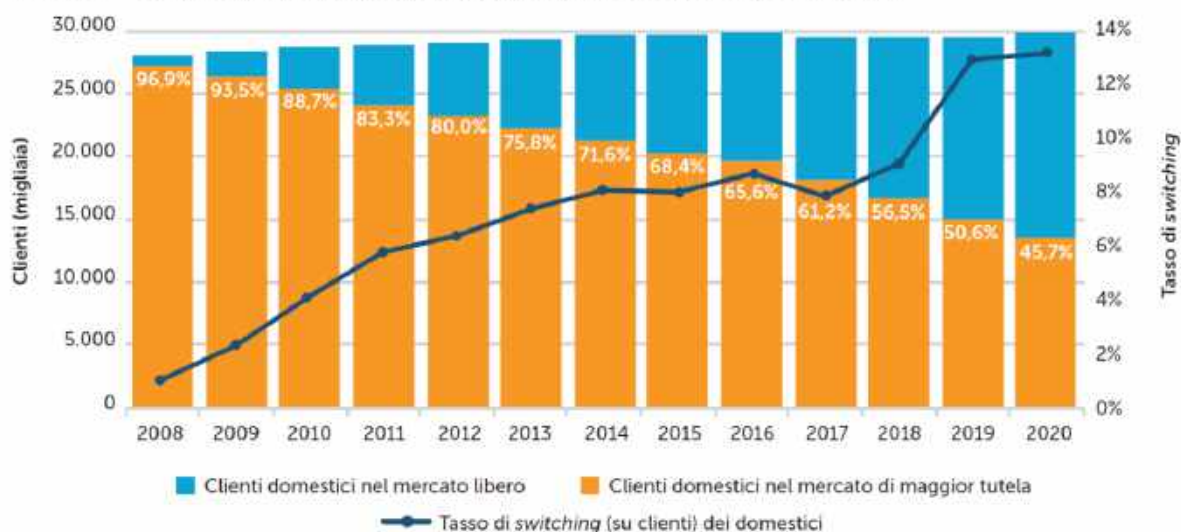
Nel tempo l'evoluzione dei mercati è stata spinta dal legislatore in favore del mercato libero.

Da una iniziale libertà di scelta per tutti i consumatori (e imprese) si è passati ad un sostanziale obbligo, per le imprese, di passare al mercato libero, per non incorrere in costi maggiorati.

Le micro-imprese ed i consumatori domestici hanno ancora piena libertà di scelta, ma già si prefigurano le forme di obbligo, con la estensione tramite gare del mercato a tutele crescenti, che oggi interessa circa 200.000 piccole imprese.

I prezzi dell'energia sono cresciuti indifferentemente nei due mercati, salvo avvantaggiare, negli ultimi mesi, il mercato libero che, potendo vendere a prezzi bloccati per uno, due o più anni, hanno permesso ai consumatori di evitare i rapidi incrementi delle tariffe dalla seconda metà del 2021.

FIG. 2.12 Clienti domestici nel servizio di maggior tutela e nel mercato libero dal 2008



Fonte: ARERA, Indagine annuale sui settori regolati.

FIG. 2.21 Evoluzione del mercato libero di energia elettrica



Pressioni da parte UE per superamento maggior tutela

Indubbiamente la UE, con le proprie direttive, spinge gli Stati Membri a uscire dai meccanismi di maggior tutela, che sono considerati “distorsivi” del libero mercato, nonostante evidenzino segnali di prezzo inferiori al mercato libero.

L'Italia ha più volte rinviato la data di uscita dal Servizio di Maggior Tutela (SMT), con interventi legislativi che hanno spesso messo in difficoltà sia i consumatori sia le stesse aziende, che si devono adeguare ad una dinamica concorrenziale incerta, mentre devono far fronte a costi di acquisto dell'energia crescenti (assistiamo a casi di fallimento di alcune imprese di vendita).

Altri paesi hanno invece deciso di rinviare sine die l'uscita dal SMT, motivandola con esigenze sociali ed economiche.

Le future possibili evoluzioni

Ancora non è certo se la più recente data di uscita dal SMT (31 dicembre 2023) sarà rispettata, mentre alcuni prospettano addirittura un suo anticipo.

Le forme che saranno adottate non sono ancora certe, ma come si è detto una soluzione possibile potrebbe essere quella delle aste che riguardano (come nel servizio a tutele crescenti) porzioni di territorio (interi regioni o parti di esse) i cui clienti sul SMT saranno acquisiti dal vincitore dell'asta al ribasso (ovviamente il ribasso è sul prezzo di fornitura).

Gli esiti lo scorso anno delle aste per le piccole imprese hanno in verità fornito scarsi risultati in termini di risparmio e di reale concorrenza.

Ulteriore elemento di incertezza è rappresentato dalle possibili limitazioni che potrebbero essere imposte ai maggiori operatori rispetto alle quote di mercato a tutele crescenti che possono essere acquisite tramite gara. Il limite, nelle gare relative alle piccole imprese, era pari al 30% del totale delle utenze. In presenza di tali limiti, assisteremmo ad un passaggio forzato da operatori maggiori a favore di operatori minori per significative quote di mercato. In tutto questo ancora non è stato pubblicato l'elenco dei venditori di energia elettrica abilitati ad accedere al mercato.

TAV. 2.26 Imprese di vendita di energia elettrica nel 2020

MERCATO	VENDITORI ^(A)	RISPONDENTI	DI CUI INATTIVI
Servizio di maggior tutela	119	119	-
Servizio di salvaguardia	3	3	-
Vendita ai clienti liberi	759	577	58
TOTALE	881	703	58

(A) Imprese che nell'Anagrafica operatori hanno dichiarato di svolgere l'attività nell'anno di indagine, anche per un periodo limitato dell'anno.

Fonte: ARERA, Anagrafica operatori e Indagine annuale sui settori regolati.

I prezzi

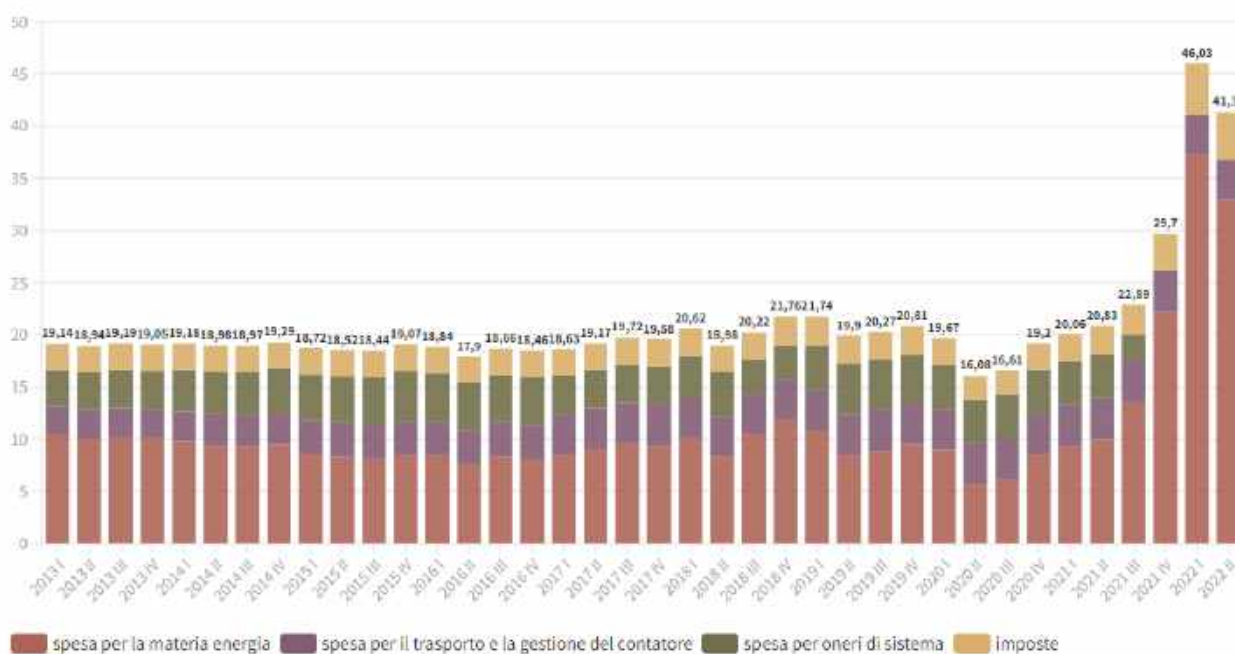
È storicamente dimostrato che nel settore elettrico i prezzi non diminuiscono al crescere di una concorrenza spesso fittizia o creata per legge in assenza di un vero mercato competitivo, dove il consumatore può scegliere e anche scegliere di non acquistare. Siamo in presenza di un "finto" mercato, che ha comunque la necessità di una forte regolazione, per gli impatti che i prezzi energetici hanno su famiglie, imprese, fisco e l'intero sistema economico.

Solo quando si sarà trovata una equilibrata soluzione al tema delle fonti energetiche di produzione, al loro approvvigionamento, alla copertura dei costi di distribuzione e trasmissione a garanzia del servizio universale, e ad una adeguata concorrenza fra imprese di vendita che garantisca comunque la continuità del servizio, si potrà dire che il mercato elettrico determinerà prezzi non crescenti ed effettivamente legati ad una concorrenza possibile.

☀ Andamento del prezzo dell'energia elettrica per il consumatore domestico tipo in maggior tutela

Condizioni economiche di fornitura per una famiglia con 3 kW di potenza impegnata e 2.700 kWh di consumo annuo in c€/kWh

visualizza solo:

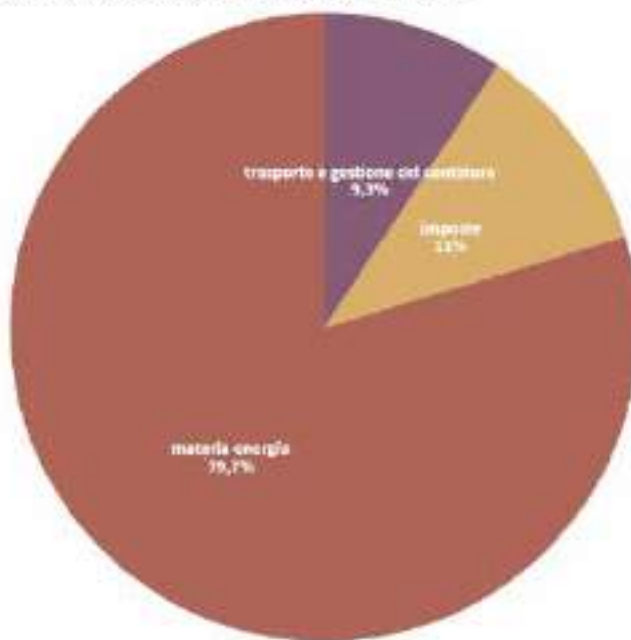


Fonte sito istituzionale Arera

spesa per la fornitura di energia elettrica per una famiglia servita in maggior tutela, con 3 kW di potenza impegnata e 2.700 kWh di consumo annuo.

Il trimestre 2022

Spesa per: ■ materia energia ■ trasporto e gestione del contatore ■ oneri di sistema ■ imposte



Fonte sito istituzionale Arera

Gli effetti sulle Aziende e sui Lavoratori

In Italia al momento attuale circa il 50% dei clienti ha scelto il mercato libero, e il restante ha scelto (di fatto) di restare sul SMT. Si tratta di oltre 11 milioni di utenze, la stragrande maggioranza delle quali sono usi domestici, che non hanno voluto o potuto cambiare mercato. Sono queste utenze che saranno “messe all’asta”. Si tratta di utenti servizi dalle imprese storiche (Servizio Elettrico Nazionale di Enel, A2A, Servizi Elettrici Roma di Acea ecc) che saranno di fatto estromesse dalla competizione su buona parte dei propri attuali clienti.

L’effetto sulle imprese stesse non potrà essere lieve, sia in termini di margini che si ridurranno, sia in termini di eccedenze di personale, soprattutto per le più grandi aziende collocate in tutto il territorio nazionale.

Gli strumenti contrattuali, e della contrattazione aziendale, potranno aiutare questa transizione, ma sarà necessario che la Legge preveda strumenti integrativi a sostegno delle persone.