



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**



# TESI FLAEI

*Spunti Di Riflessione Congressuale*







## INDICE

PREMESSA	5
UNA IDENTITÀ CHE VIENE DA LONTANO PER UNA MISSIONE CHE GUARDA AL FUTURO	6
LA RIVOLUZIONE VERDE: TRA SOGNO E REALTÀ	7
FINANZA, ECONOMIA REALE E TRANSIZIONI TECNOLOGICHE	8
IL FUTURO DEL LAVORO ELETTRICO: IL DOVERE DELLA CHIAREZZA	9
CONTRATTAZIONE ELETTRICA TUTELE COLLETTIVE E INDIVIDUALI NELLA TRANSIZIONE	10
L'ORGANIZZAZIONE E IL SUO SVILUPPO	13





## PREMESSA

*Il mondo del lavoro che verrà e i profondi cambiamenti che già si manifestano presentano scenari inediti e per certi versi tutti da scoprire. Ciò si intreccia con transizioni ecologiche/energetiche e tecnologiche che decontestualizzeranno analisi, metodi e abitudini del passato. Sembra inevitabile un cambiamento nei comportamenti e nelle relazioni sociali, ma anche nell'organizzazione dei lavori come nello svolgimento delle mansioni/ruolo in capo alla Lavoratrice/Lavoratore. Ciò porterà alla modifica di alcune regole del gioco, con la conseguente ri-declinazione e rinnovamento dei diritti e dei doveri in adeguamento al mutato contesto.*

*Occorre quindi prendere atto e coscienza che il cambiamento in atto, accelerato dalla pandemia, registrerà nel futuro un ulteriore e potente impulso che dovrà vedere il Sindacato e la FLAEI in prima linea, pronto e capace di stare al passo di profonde e, in alcuni casi epocali, trasformazioni tecnologiche, economiche, sociali, ma anche antropologiche.*

*Ne consegue la necessità di rinnovarsi e di rivitalizzare le energie e le potenzialità della FLAEI per un rinascimento del sindacalismo elettrico che può e deve essere perseguito promuovendo la crescita culturale e intellettuale del/della sindacalista FLAEI, attraverso l'acquisizione di maggiori conoscenze (economia, finanza, scienze sociali, scienze politiche), competenze (organizzative, normative, mercati, ecc.), abilità (digitali, informatiche, ecc...) e nello sviluppo di un approccio strategico, inteso come comprensione del divenire e prevenzione dei problemi e nella capacità di elaborazione di pensiero innovativo. In coerenza con le tesi confederali, anche la FLAEI con queste tesi si propone come obiettivi strategici:*

- la maggiore autorevolezza, nel solco della sua storia e dei suoi valori sindacali, sia in termini più propriamente di rappresentanza in quanto interlocutore primario delle Istituzioni e delle Aziende, sia rispetto al Governo - in accordo con la Confederazione – sia rispetto alla realizzazione dei grandi processi di trasformazione e transizione in essere che riguardano il Settore elettrico nazionale ed europeo;*
- una più capillare presenza sui posti di lavoro e sul territorio a partire dai nuovi ambiti di sviluppo, anche ai fini dell'allargamento della base associativa;*
- una maggior capacità di rappresentare, difendere e sostenere le Lavoratrici e i Lavoratori elettrici nel nuovo contesto, ponendo attenzione, in pari tempo, ai comportamenti aziendali anche in merito al rispetto e all'applicazione di accordi, normative, leggi..., in termini collettivi come individuali;*
- una diffusa capacità elaborativa e propositiva a tutti i livelli.*



## UNA IDENTITÀ CHE VIENE DA LONTANO PER UNA MISSIONE CHE GUARDA AL FUTURO

La **CISL** è stata una grande organizzazione sindacale del passato: e questa è la nostra storia. La **CISL** è una forte organizzazione del presente: e questa è la nostra situazione politica. La **CISL** sarà una grande organizzazione del futuro. Dentro la CISL c'è organicamente e pienamente la **FLAEI**. Nulla di ciò che appartiene alla Cisl è quindi estraneo o indifferente alla FLAEI.

Non è per "maniera" o per "conformità" che ribadiamo il convinto e incondizionato sostegno alla Confederazione e al suo Segretario Generale che, in una delle stagioni storiche più difficile dal dopoguerra ad oggi, sta guidando la CISL con fermezza e responsabilità, lungimiranza e visione.

Luigi Sbarra può contare sulla FLAEI perché il cammino sarà difficile, le sfide alte ma soprattutto perché la CISL è, fin dalle sue origini, l'esperienza sindacale della libertà associativa dei Lavoratori, della centralità della persona lavoratrice, della corresponsabilità e della partecipazione nell'impresa e nella comunità generale.

Guardando il presente, la Cisl oggi continua ad essere un forte ed efficace soggetto contrattuale a difesa dei Lavoratori anche per assicurare il passaggio dalla **cultura della corresponsabilità e della partecipazione** alla concreta attuazione dell'impresa partecipativa, della cointeressenza e dell'affermazione del bene comune.

La prima parte della missione, cioè la contrattazione a difesa dei lavoratori, è stata svolta, dalla CISL e da noi della FLAEI con **efficacia indiscutibile**: abbiamo difeso i Lavoratori stessi, il loro tenore di vita e la loro qualità di vita complessiva.

La seconda parte della missione ci si presenta oggi e che dobbiamo con coraggio e decisione affrontare perché, in effetti, **partecipazione e corresponsabilità non sono l'impresa partecipativa ma soltanto la sua premessa**.

Per questo motivo la FLAEI, così come la CISL a livello confederale, intende **aprire nel proprio ambito di responsabilità categoriale la stagione storica della "impresa partecipativa e di bene comune" e il mondo delle Imprese e la politica** possono stare tranquilli perché questa nostra missione non è contro di loro ma, al contrario, corrispondente anche al loro bene in quanto bene condiviso e di tutto il Paese. Possono stare tranquilli anche gli azionisti privati delle nostre Aziende elettriche perché la nostra missione si vuole far carico pure delle loro giuste aspettative, al pari di come ci facciamo carico degli interessi e delle aspettative dei Lavoratori. In altre stagioni storiche si sarebbe parlato semplicemente, e insufficientemente, di cultura delle compatibilità: oggi le compatibilità sono naturalmente e semplicemente comprese all'interno della cultura partecipativa.

Declineremo perciò in **proposte concrete**, graduali ma precise, questo rinnovato passaggio della nostra missione nel rapporto con le nostre controparti e lo faremo con sollecitudine, avendo già anticipato qualche cenno a quelle più attente e strategicamente centrali.

Consegnata da tempo alla storia l'unità sindacale attuata tra la fine anni '60 e gli inizi degli anni '80, resta intatto per noi **l'ideale dell'unità sostanziale e libera dei Lavoratori**, nell'orizzonte della solidarietà del lavoro, dell'impresa e dell'economia.

E' un ideale che non dobbiamo perdere di vista perché l'unità fa la forza se è guidata da valori autentici, se cammina nella libertà e se è espressione di **umanesimo pieno**.



## LA RIVOLUZIONE VERDE: TRA SOGNO E REALTÀ

Si sta finalmente sviluppando una diffusa sensibilizzazione sulla transizione ecologica ed ambientale, anche grazie all'alto contributo offerto dal Santo Padre con l'Enciclica *Laudato Si* che promuove l'innovativo concetto dell'Ecologia Integrata. Seguendo questo solco, come FLAEI, riteniamo che **non c'è tutela del macroclima senza cultura del microclima** che, in concreto significa lottare perché la Cina e l'India riducano le loro emissioni e, contestualmente, fare la nostra parte per risanare le nostre città, le nostre case, le nostre industrie. Siamo inoltre convinti che una vera ecologia, una Ecologia Integrata, cura e finalizzazione umanistica del creato, presuppone l'affermazione di una **"economia del noi"**, cioè che opera tenendo contestualmente conto del giusto interesse del profitto privato e di quello altrettanto giusto del lavoro e del bene comune.

Con il *"Green Deal"* la Commissione europea vuole rendere l'Europa il primo continente al mondo a impatto climatico zero, raggiungendo gli obiettivi SDGs per il 2030, azzerando al 2050 le emissioni nette a effetto serra, dissociando la crescita economica dall'uso delle risorse e evitando che nessuno, persona o luogo, siano lasciati indietro. Per realizzare questo piano ambizioso è stato destinato un terzo dei 1800 miliardi di euro di investimenti del piano per la ripresa di *NextGenerationEU* e il bilancio settennale dell'UE. Purtroppo il *Green Deal*, al di là della condivisibilità degli obiettivi, presenta ancora lacune se lo si rapporta con la realtà attuale e con le possibilità reali.

Le profonde differenze dei bilanci energetici e dei mix di fonti dei diversi Paesi dell'Unione, sommate ai limiti oggettivi che le FER presentano nell'essere, efficacemente, sostitutive delle fonti energetiche oggi utilizzate (carbone, gas e nucleare), rischiano di rendere inattuabile il piano di transizione energetica, incrementare le differenze tra Paesi, indebolendo il sistema produttivo e con costi sociali insostenibili per l'occupazione, famiglie e imprese e, prima ancora, per soggetti più fragili della società.

Questo realismo rende evidente la necessità impellente di realizzare nuovi impianti FER in quantità adeguata, oggi impedita da troppi vincoli legislativi e ostacoli territoriali, nella consapevolezza che il costo finale dell'energia è determinante per la competitività dei sistemi e che vanno giustamente remunerati i capitali investiti.

Occorre attuare la transizione guardando ai comportamenti dei Paesi concorrenti e salvaguardare le indispensabili garanzie di funzionamento del sistema in ogni situazione climatica per assicurare la continuità delle forniture. Non va inoltre trascurata la nostra dipendenza dall'estero sulle attuali materie prime energetiche, spesso in arrivo da paesi geopoliticamente instabili o scarsamente indipendenti. La FLAEI condivide gli obiettivi della transizione, ma considera utopistiche le scadenze fissate dal Governo e dall'Europa e immature le tecnologie e le tecniche per raggiungerli.

Gli esiti finali della COP26 di Glasgow hanno infatti dimostrato quanto il tema del contrasto al cambiamento climatico e della più generale tutela dell'ambiente sia da una parte alimentato dal sogno risolutivo in tempi brevi (meno di trent'anni) e dall'altro da una dura realtà che vede le nazioni maggiormente responsabili delle emissioni assolutamente contrarie all'imposizione di una scadenza alla decarbonizzazione incompatibile con i loro piani di sviluppo sociale, industriale ed economico. Ed è su questo versante che in Europa andranno previsti meccanismi di garanzia sociale e occupazionale (**giusta transizione**) per evitare che il sogno europeo di un mondo decarbonizzato venga pagato dai soliti noti – lavoratori, famiglie, piccole e medie imprese - nonostante si corra il rischio concreto che, sul piano globale, si possa perdere comunque la lotta al cambiamento climatico.

Ma, oltre il rischio concreto che il costo della transizione verde sia scaricato (come tutte le rivoluzioni industriali e tecnologiche del passato) sui più deboli e sui Lavoratori e che il green deal vada a beneficio di pochi, è doveroso riconoscere che le opportunità di sviluppo per l'intero Settore elettrico sono colossali se si va a considerare che, per l'appunto, il "vettore energetico elettrico", probabilmente insieme all'idroge-



no, soppianteranno tutte le altre fonti di consumo energetico nell'uso civile, nell'industria e nei trasporti. Ciononostante, lo stesso Settore (elettrico) che dovrebbe gestire il generalizzato utilizzo dell'energia elettrica, almeno in Italia, vive il colossale paradosso di continuare a percorrere la china dell'impoverimento occupazionale e professionale e di una continua destrutturazione e polverizzazione delle imprese. Una traiettoria che, oramai, dura da quasi 30 anni (dal 1992) e che, come appare evidente, sia il management elettrico, sia il legislatore, paradossalmente, continuano a voler percorrere.

Ne è palmare dimostrazione l'inesaurirsi di ristrutturazioni e riorganizzazioni delle Imprese elettriche che da decenni non trovano "pace organizzativa" come, sul piano politico e legislativo, è altrettanto dimostrativo del paradosso la assurda vicenda dell'Art. 177 del Codice degli appalti che, se non si porrà rimedio, porterà alla parcellizzazione del mondo elettrico italiano, con conseguente perdita di efficienza, efficacia e rendimento generale.

In questa "folle corsa" all'inefficienza di un mondo, quello elettrico, che dovrebbe essere, invece, il depositario della gestione della modernità energetica, si colloca la incomprensibile vicenda delle concessioni idroelettriche. La FLAEI, su questo versante ha le idee chiare perché un futuro "tutto elettrico" non è possibile senza:

- una consistente crescita quantitativa e qualitativa di competenze elettriche. Altro che efficientamenti organizzativi, avarizia occupazionale e dispersione professionale;
- insourcing massivo delle attività distintive ed esclusive. Altro che terziazioni e outsourcing;
- rafforzamento e verticalizzazione delle imprese elettriche ai fini di una maggior efficienza e rendimento. Altro che parcellizzazione e trasferimento di attività alla piccola impresa.

## FINANZA, ECONOMIA REALE E TRANSIZIONI TECNOLOGICHE

L'orizzonte di un futuro energetico, affrancato anche solo parzialmente dalle fonti fossili e con consumi energetici soddisfatti con i soli "vettori" elettrico e idrogeno, presuppone una riconversione "di sistema" che riguarda il sistema elettrico in tutte le sue principali filiere (generazione, trasporto, distribuzione), il mondo produttivo (le imprese), il sistema dei servizi pubblici, le città/comunità, gli utenti/consumatori. In conseguenza, i mercati finanziari, compresi i grandi fondi di investimento, decisamente ri-orientati in questa direzione, condizioneranno le decisioni e le strategie politiche e industriali nazionali, multinazionali o transnazionali. Sempre più l'economia reale sarà subordinata a una entità complessa - quella finanziaria - che si muove a prescindere dal benessere sociale e collettivo, secondo logiche spesso determinate da algoritmi che non prevedono la decisione umana.

E' del tutto evidente che l'economia reale di un sistema democratico e liberale non può che prescindere da un sistema bancario e dalla finanza, ma è altrettanto evidente il colossale problema, anche etico, che deriva da carenza di giustizia sociale e di equa redistribuzione delle risorse. Il perseguimento, da parte degli investitori finanziari (pubblici o privati), compresi quelli che gestiscono le pensioni integrative dei Lavoratori alimenta, anche inconsapevolmente, forme speculative che hanno creato e potrebbero creare nel futuro crisi finanziarie che, inevitabilmente, passando dal sistema creditizio si scaricano su famiglie e imprese (es. il credit crunch).

L'unica strada, quindi, per "salvare" dai suoi difetti e degenerazioni l'economia liberale, che rimane ancora l'unica alternativa a sistemi ancora più ingiusti, come quello oligarchico della Russia o Stato-centralistico della Cina, è quella indicata da tempo dalla CISL e dalla FLAEI della democrazia economica indispensabile per ricondurre la finanza al "bene comune".



Pensiamo necessario per sostenere questa sfida intraprendere un'azione diffusa di formazione anche finanziaria e imprenditoriale, senza escludere la ipotesi di rinnovate forme di strategia da risparmio contrattuale, che sono nella ispirazione originaria della CISL.

Sul piano delle grandi transizioni tecnologiche, quella che presenta maggiori opportunità e rischi, come evidenziato da un recente studio della CISL, è quella della digitalizzazione e dello sviluppo massivo dell'Intelligenza Artificiale che rivoluzioneranno la società, l'economia, la produzione di beni e servizi e, in modo particolare, il Settore elettrico (come sta già accadendo). L'Intelligenza Artificiale e la digitalizzazione, per essere opportunità devono essere al servizio delle persone, sviluppare democraticamente, sostenibili socialmente e non, come si rischia, egemonizzate e governate da élite economiche e/o politiche a o culturale che renderebbero questa nuova rivoluzione industriale e sociale controproducente per lo sviluppo di una società autenticamente più umanistica.

Andando quindi oltre i facili entusiasmi o le ottuse resistenze conservatrici, ma con realismo e senza paura della modernità, riteniamo però che una transizione di questa portata debba essere socialmente "accompagnata", partecipata attivamente dal Sindacato nel suo governo per evitare che, ancora una volta, il bene comune sia subordinato al profitto ed agli interessi delle élite.

## IL FUTURO DEL LAVORO ELETTRICO: IL DOVERE DELLA CHIAREZZA

L'Opinione pubblica e la politica si sono divise su due opposti fronti: "dopo il covid nulla sarà più come prima", oppure "dopo il covid non cambierà nulla" trasferendo questa divisione manichea sul tema dello smart working o lavoro agile che, nella realtà, si è dimostrato tutt'altro che agile avendo creato nuovi fenomeni di disadattamento sanitario e sociale.

L'epidemia da covid ha sensibilizzato positivamente una minoranza di cittadini, desensibilizzato ed "egoistizzato" un'altra, ma la grande massa dimenticherà la "lezione" positiva nell'arco di una generazione. Tocca quindi alla politica ed alla classe dirigente far sì che il dramma del coronavirus lasci, dopo tanta sofferenza, una utile lezione capace di effetti duraturi e migliorativi.

E al sindacalismo, alla CISL, e alla FLAEI per il suo ambito di competenza, spetta il compito di far emergere dalla dura esperienza Covid-19, la capacità di accelerare i cambiamenti evolutivi e migliorativi del mondo del lavoro. Si tratta di aggiornare al ventunesimo secolo l'organizzazione del lavoro anche in termini di "tempi e metodi", perché è realissimo e maturo il tema/problema del lavoro "a distanza" che va ricondotto al movimento secolare della riduzione del tempo di lavoro e della crescita dei livelli di autonomia e responsabilizzazione dei lavoratori. La CISL di Carniti coniò il felice slogan "lavorare meno per lavorare tutti" collegando benessere sociale e crescita occupazionale che, con l'accelerazione imposta dal Covid-19, vive una nuova attualità essendo maturato il tempo storico per porre sul terreno della negoziazione sindacale e della elaborazione legislativa il tema della settimana lavorativa di quattro giorni e della giornata lavorativa di sei ore che alcuni Paesi del Nord Europa hanno già adottato con successo e profitto stabile per i lavoratori e per la produttività.

Va però riconosciuto che sarebbe irresponsabile pretendere l'introduzione di questa innovazione sociale e industriale a freddo e in tutte le situazioni, ma è un cammino che va avviato fin d'ora adattato ad ogni singola organizzazione lavorativa, azienda o profilo professionale. Da avviare comunque fin da ora. E non è davvero il caso di soffermarci sul significato e la portata, in termini di qualità tendenziale della vita lavorativa e sociale, di tale cammino.

Una sfida e un cammino che devono inoltre essere inquadrati nel processo di digitalizzazione e applicazione dell'Intelligenza artificiale applicata e, in genere, dello sviluppo tecnologico che, unitamente ai



grandi cambiamenti indotti dalla pandemia covid-19, comporteranno anche in tutti gli ambiti produttivi del settore elettrico grandi cambiamenti sul piano organizzativo delle imprese e sulle “competenze distintive” necessarie al Servizio elettrico.

Come negli anni 1990/2000, nei quali il Settore è stato sottoposto a pesanti processi di de-territorializzazione e centralizzazione, con conseguenze devastanti su occupazione e presidio del territorio, già si vedono i segnali di una nuova stagione di grandi riorganizzazioni/ristrutturazioni e dell’adozione strutturale di nuove modalità di organizzazione del lavoro (es. smart working) che potrebbero, se non governate e presidiate sindacalmente, introdurre ulteriori elementi di disintermediazione e personalizzazione del rapporto di lavoro, di isolamento progressivo del singolo Lavoratore in assenza di tutele appropriate e il Sindacato, la FLAEI, ancora una volta dovrà riaffermare la sua azione collettiva, aggiornandosi nel rappresentare e rispondere ai problemi dei lavoratori.

In questo contesto generale e di settore, 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. Proprio per la particolarità di contesto, nel mondo delle Multiutilities si è sviluppata una contrattazione di “prossimità” che è stata spesso modello per un’applicazione successiva su scala nazionale.

Negli ultimi venti anni queste aziende si sono profondamente trasformate da semplici erogatrici di servizi pubblici 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 delle risorse previste dal Recovery Fund, destinate a investimenti realizzati dalle Multiutility saranno di poco superiori al punto percentuale di PIL nazionale, con un impatto occupazionale 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 operano sia nei cambiamenti che produrranno nel lavoro. Se a ciò si aggiungono le prossime novità che interesseranno il Settore elettrico (es. fine mercato maggior tutela, rinnovo concessioni idriche, phase out carbone, rinnovo concessioni distribuzione rete elettrica), gli anni che verranno dovranno vedere la FLAEI protagonista nell’affrontare al meglio queste sfide.

Ed è anche sulla base di questa analisi della realtà, che vedrà l’espansione del vettore elettrico e l’attuazione del nuovo art. 1 del Contratto di Settore, conseguente espansione del perimetro di rappresentanza sindacale della FLAEI a intraprese commerciali, ai lavori in appalto e alle filiere collegate alle FER, che andrà rinnovato il coordinamento Multiutilities prevedendone una sua valorizzazione a livello nazionale della Federazione.

## **CONTRATTAZIONE ELETTRICA TUTELE COLLETTIVE E INDIVIDUALI NELLA TRANSIZIONE**

Nel mondo che si **globalizza assistiamo al globalizzarsi di un numero crescente di aziende**, e anche molte di quelle non globalizzate sono gioco forza coinvolte per la forza e la dinamica dei mercati. In questo quadro assume crescente importanza **il raccordo e la coerenza fra i livelli della negoziazione sindacale e delle relative strategie anche al di là della tradizionale e consolidata dimensione nazionale e categoriale o di settore; e particolarmente assume importanza al livello europeo da un lato e al livello aziendale dall’altro.**



Si tratta, da un lato, di valorizzare i **ruoli della CES e dei CAE**, anche a prescindere dall'avanzamento o meno del più grande ideale europeistico che, purtroppo, non sta facendo. Ma il movimento sindacale ha quasi sempre l'abilità politica nel riconoscere i bisogni ed è per questo che dobbiamo spingere con convinzione per dare maggior forza al sindacato nella dimensione europea e internazionale.

Dall'altro lato, va evidenziata l'importanza del **livello aziendale dei problemi**, al quale è direttamente connessa la vita quotidiana dei lavoratori, in termini di realizzazione professionale. Nel Settore elettrico italiano il livello aziendale ha un ruolo centrale per tutte le imprese elettriche, dalle multinazionali come l'ENEL, alle Multiutilities e in quelle di sistema come Terna, GSE, Sogin dove l'interlocuzione sindacale è fondamentale per affrontare e risolvere problemi legati a salario di risultato, welfare e, non ultimo, quello del rapporto professionalità/inquadramenti.

Su quest'ultimo tema poniamo l'attenzione sull'eccessivo **sfrangiamento degli inquadramenti dal contratto collettivo nazionale**: dieci, dodici, quattordici livelli di inquadramento, appaiono infatti sempre meno razionali e di sempre più dubbia coerenza ed efficacia, e reclama un lavoro paziente ed attento di semplificazione e riduzione che, proprio nel livello aziendale, può essere positivamente sperimentata.

Una grande attenzione ed energia va spesa in quella oramai ultradecennale lotta negoziale e politica sui **grandi temi della dignità e della uguaglianza fra persone**, in particolare delle pari opportunità fra uomini e donne, fra giovani e anziani, e categorie analogamente configurabili (nord e sud, ad esempio). Lotta che ha realizzato grandi conquiste nelle pari opportunità, che oggi deve evolvere in una lotta più serrata che va oltre le categorie, essendo la persona umana l'unico centro valoriale finale di riferimento di ogni azione e di ogni equità sociale. In questo modo si svilupperà al più alto e coerente livello, la sinergia contestuale dei tre elementi che fanno la equità ed efficienza di un sistema di lavoro: la valorizzazione della esperienza degli anziani, lo sviluppo del potenziale dei giovani, la equità del sistema comunitario. Il nuovo umanesimo del lavoro, insomma. Rispetto al quale le categorie schematiche di riferimento di uomini-donne, giovani-anziani, e similari, hanno ormai svolto il loro ruolo storico ed esigono un ulteriore passo in avanti.

L'evoluzione della contrattazione elettrica dovrà quindi svilupparsi non solo nelle direttrici Aziendale, Settore, Transnazionale, in coerenza con la CISL e la CES, ma anche su temi e problemi di stringente attualità che attraversano tutti i diversi livelli di contrattazione. In particolare, oltre quanto già trattato in altri capitoli (es. tempi di lavoro, smart working, ecc.) perché strettamente connesso con grandi ed epocali temi, la nostra azione negoziale e contrattuale dovrà concentrarsi anche su:

**Tutela individuale:** la individualizzazione del rapporto di lavoro per molti Lavoratori è una realtà che appare inevitabile e che postula la ricerca e la definizione di strumenti utili a esercitare e garantire tutela, a partire dal prossimo rinnovo contrattuale, nel quale - è ormai indifferibile - occorre dare risposte all'assenza di un sistema professionale classificato e di riferimento per tutte le aziende del Settore. In esse potranno altresì ipotizzarsi momenti di adattamento e di implementazione per quanto di specifico dovesse osservarsi nelle diverse situazioni organizzative e funzionali. Classificare un ruolo, una funzione, una mansione che mutano nel giro di pochi mesi o al variare di ogni ragione tecnica, implica dotarsi di un modello normativo flessibile e circoscritto a moduli standard, accompagnati da indicatori più specifici che segnino le differenze qualitative della prestazione a cui ricondurre i riconoscimenti e i trattamenti.

**Welfare aziendale:** tema da sempre caro alla FLAEI sul quale ha speso molto delle proprie energie e impegno. Oggi il Settore beneficia di strumenti di tutela sociale notevoli, rivisitati e aggiornati costantemente per adeguarli al variare della domanda e dei bisogni. Lo spettro di copertura attuale è importante e lo scorrere del tempo ne ha consolidato il valore e la convenienza. L'impegno della FLAEI resta quello di accompagnare giorno per giorno i diversi Istituti nel percorso di riconfigurazione al modificarsi dei bisogni e delle istanze dei fruitori. Al tempo stesso si dovranno allargare le coperture per le domande inavase o nuove nell'ambito delle politiche di genere e dei problemi delle famiglie (bambini, anziani, malati). Adeguate alle specificità del mondo elettrico dovrebbero maggiormente caratterizzarsi anche le offerte



relative al tempo libero, evitando duplicazioni e sovrapposizioni col mercato esterno, conferendo identità e finalizzazioni ritagliate sui diretti pronunciamenti dei beneficiari, costantemente consultati.

**Quadri:** anche in ragione di una visione moderna, partecipata ed economicamente democratica dell'Impresa al centro della visione strategica delle CISL e della FLAEI, i Quadri aziendali devono vedere nel sindacato il soggetto maggiormente qualificato per garantire la loro tutela e lo sviluppo professionale. Ed è con questa logica che la regolamentazione del loro lavoro, a qualsiasi livello (azienda, settore, nazionale, contesto europeo) deve vederci impegnati nel costruire proposte innovative, moderne e funzionali sì alle esigenze di tutela che di sviluppo dell'impresa, dove però, al contrario della situazione attuale, i Quadri, attraverso la mediazione sindacale siano protagonisti e non, come accade oggi, ostaggio dell'azienda (o meglio del management) e valutati prima di tutto sulla base della fedeltà e non del merito.

**Sistema relazioni sindacali e governance:** È il momento giusto per rilanciare una Partecipazione fatta di contenuti, di mutue volontà e di corresponsabilizzazione.

La FLAEI, storicamente all'avanguardia sul tema, ritiene che le caratteristiche del lavoro elettrico e del settore consentono di avanzare e essere "battistrada" lungo una strada che va oltre la soglia del "contare" o del protagonismo di potere: bene comune, interesse comune, comune destino. E' grave che il legislatore europeo abbia reso possibile l'evoluzione in Società Europea, che prevede il sistema duale di governo dell'impresa e nessuna azienda italiana abbia colto questa occasione di modernità sociale e industriale. Ed è altrettanto grave che non intendono provare nuove esperienze partecipative che vedano lavoratori e imprese lavorare insieme animati dalla stessa autentica volontà autentica di ricercare strade. La complessità dei tempi, l'altezza delle sfide del futuro potranno essere affrontati con successo soltanto se si rema tutti nella medesima direzione, perché tutti ne traggono vantaggio se alla fine prevale il bene comune. Per questo bisogna avanzare sulla Partecipazione anche con sperimentazioni nelle aziende del Settore più "illuminate", dimostrando così in concreto di essere tali.

**Aziende:** alla luce delle esperienze positive e delle buone pratiche sviluppate dagli anni 2000, appare sempre più indispensabile il potenziamento della contrattazione aziendale a dimensione nazionale, nei grandi gruppi ma anche nella dimensione territoriale con particolare riferimento, come sopra accennato, alle aziende locali, alle multiutilities ed alle aziende incluse dal nuovo art. 1 del contratto di settore nelle quali la FLAEI deve potenziare la sua capacità di proselitismo e di rappresentanza.

**Settore:** Serve un impegno anche delle aziende elettriche storiche per includere, nell'interesse di tutti, le realtà ex art.1. E' anche loro interesse mantenere nell'area un coordinamento di sistema ed evitare dumping: sono venditori dello stesso prodotto, dentro il medesimo mercato e la decarbonizzazione le porterà ad una crescente integrazione proprio nel mercato. Il sistema relazionale dovrà, pertanto, saldarsi e fare passi in avanti nel prossimo rinnovo contrattuale, articolando opportunamente la rappresentanza delle Aziende come dei Lavoratori.

**Transnazionale (CAE):** la transizione energetica ed ecologica, la necessità di una maggiore integrazione energetica europea, unitamente allo sviluppo della dimensione energetico/elettrica mediterranea, presuppongono una più forte partecipazione dei lavoratori e del sindacato ai processi decisionali delle imprese di dimensione europea e internazionale.

La FLAEI, quindi, sostiene con convinzione la posizione confederale e della CES di un potenziamento del dialogo sociale, attraverso un ruolo più decisivo dei Comitati Aziendali Europei nei processi partecipativi e, nei processi di negoziazione/contrattazione europea e transnazionale, dei sindacati nazionali, unitamente alle Federazioni Europee di riferimento. Fatte salve le prerogative della contrattazione nazionale, sarà strategico la contrattazione di standard di diritti e tutele del Lavoratore elettrico europeo, non solo ai fini di contribuire al processo di armonizzazione europea, indispensabile per contrastare dumping e delocalizzazioni, ma anche per l'affermazione e il riconsolidamento dell'universalità del servizio elettrico e del miglioramento della sua qualità, peraltro obiettivo dell'obiettivo 7 dell'Agenda 2030 dell'ONU.



## L'ORGANIZZAZIONE E IL SUO SVILUPPO

In mezzo ai Lavoratori, oltre che per servire i Lavoratori. Questo è il principio della nostra organizzazione, la CISL, che nasce e si irradia dal basso in quanto ritiene vitale una elaborazione e decisione della sua azione a partire dal Lavoratore. Rispetto ad altri modelli confederali la CISL deve vivere la sua quotidianità con metodo associativo e democratico che deve partire dalla sezione sindacale aziendale e di luogo di lavoro.

Se non fosse così non sarebbe CISL perché la vita associativa non è mera questione di efficienza ed efficacia sindacale ma, innanzitutto e soprattutto, questione di pieno ed organico sviluppo della persona lavoratrice e della comunità cui aderisce, in libertà ed autonomia.

E' sempre imprescindibile dunque l'effettivo metodo democratico fin dalle nostre strutture di base, a cominciare dalle assemblee congressuali e dagli organi che ne scaturiscono. Su questo punto la FLAEI accentuerà ancora di più il suo impegno per far crescere una dirigenza sindacale legittimata democraticamente dai lavoratori perché è soltanto con questo metodo che cresce solidamente la civiltà sindacale e sociale fondata su persona e comunità.

Insieme alla democrazia associativa nel luogo di lavoro, è centrale per la FLAEI e per la CISL l'appartenenza categoriale. Le nostre categorie nascono da una logica storica del mestiere, che consentiva ai Lavoratori di riconoscersi e capirsi avendo gli stessi problemi. Altrettanto centrale è, per CISL e FLAEI l'Azienda e il luogo di lavoro perché è lì che si realizza il destino del Lavoratore.

Nell'evolversi della storia del Sindacato, il concetto di categoria ha consentito ai mestieri ed alle aziende caratterizzati da similarità od omogeneità merceologica di realizzare un livello ulteriore e crescente di sviluppo dell'azione sindacale. Ma si tratta di un criterio che, pur sempre, non può spingersi fino a far venire meno la identità psicologica e la coerenza operativa della categoria stessa: le due esigenze devono invece armonizzarsi.

Perché anche questo significa essere CISL.

Per questo, avendo la CISL individuato, nel nostro Settore, l'aggregazione dei sistemi di Rete adatto a coniugare la identità sindacale con la efficienza contrattuale e organizzativa, essa deve anche - e noi dobbiamo con essa - ribadire che il processo attraverso cui l'azione sindacale e contrattuale di CISL Reti si sviluppa e perfeziona deve sempre essere caratterizzato da una elaborazione non dominata da velocità e urgenza innaturali, ma sempre subordinata alle esigenze in itinere dei lavoratori interessati. Ritemiamo, quindi, che ogni passaggio evolutivo si attui di comune intesa tra CISL, FLAEI e le altre Federazioni interessate, con il coinvolgimento di tutti i Lavoratori e delle Lavoratrici affinché CISL sia sempre una testimonianza di sindacalismo libero, autonomo e associativo, coerente con i valori fondativi cislini.

Oltre al raccordo permanente dei gruppi dirigenti a tutti i livelli, lo strumento principe di questo cammino condiviso e partecipato è una formazione altrettanto permanente a tutti i livelli anche per rivitalizzare il messaggio ancora attuale di Pastore, Romani, Saba che fu allora e può essere ancora riferimento e indirizzo per una classe dirigente di prim'ordine.

Per la riaffermazione, rielaborata in chiave attuale, di questa matrice formativa nata dalla missione originaria della CISL, occorre superare la dannosa confusione fra formazione e istruzione. Sostituiti sistemi di istruzione sono venuti silenziosamente sostituendosi in tutto il paese ai sistemi di formazione, inoculando una silenziosa e impoverente tendenza a consolidare via via competenze e tecniche distinte e a volte separate dal grande ed organico alveo valoriale che invece deve contenerle e che solo dà loro significato compiuto.

La CISL non ha mai rinunciato ai suoi riferimenti valoriali, ma oggi occorre assolutamente che la forma-



zione venga ristudiata e reimpostata intorno alla centralità di tali riferimenti e alla conseguente ancillarità netta delle tecniche.

La formazione non è solo materia di professori, ma anche di maestri di vita e la FLAEI si propone su questo tema una ripuntualizzazione della sua già attenta strategia anche per far sì che la formazione non si limiti all'ambito delle responsabilità e del ruolo sindacale, ma sia di supporto alla costruzione di una visione d'insieme del Paese e della traiettoria verso il futuro.

In sintesi, la formazione FLAEI oltre che essere continua, valoriale, e ad ampio spettro culturale dovrà riguardare tutti, compresi i più alti livelli di responsabilità dirigenziale sindacale perché chi "dirige" ha ancor più il dovere di formarsi continuamente, così come dovrebbe essere anche nelle Istituzioni e nel mondo delle Imprese.

Partendo da queste premesse di "valore organizzativo" inteso come sostrato fondante dell'essere sindacato per la CISL e per le sue categorie, la FLAEI, nel più ampio ambito di CISL Reti nella quale converge secondo gli accordi e la tempistica definita con FISTel, in accordo con la Confederazione, si pone alcuni obiettivi tanto perseguibili quanto indispensabili per il futuro del sindacalismo e del lavoro elettrico in Italia.

- 1. La cura:** curare la nostra Organizzazione affinché possa esprimere il massimo delle sue potenzialità interne tanto al centro quanto in periferia. Anzitutto proseguendo nella tradizione formativa che aggrava e prepara quadri sindacali in grado di coniugare un passato di valori identitari con un futuro di metodi e azioni che esaltino la competenza e la passione sindacale. In secondo luogo, riattivando il circuito con i terminali dei territori e gli ambienti di lavoro: l'iscritto deve vedere il suo rappresentante, deve poterlo toccare anche quando esso si decentra e si pone a distanza.
- 2. La modernità:** utilizzare le moderne tecnologie della comunicazione. La FLAEI può e deve stringere un rapporto più stretto con il territorio, le regioni, i giovani, i quadri aziendali, per sviluppare il dialogo e l'ascolto. Attivare sistemi che rilevino il gradimento dei destinatari lasciandoli esprimere sulle preferenze e sull'efficacia degli strumenti relazionali attuali e di quelli attesi.
- 3. Il territorio:** rinforzare e potenziare le strutture regionali, introducendo, dove serve, modelli organizzativi regolamentati in funzione delle realtà specifiche e delle esigenze di rappresentanza locale, purché non in contrasto con i principi democratici e i vincoli statuari.
- 4. La comunicazione:** la sempre maggior rilevanza dell'informazione "informale" offerta dalla rete e dai social che, oramai, nella formazione della pubblica opinione ha surclassato i media tradizionali, ci impone di attrezzarci e adeguare il nostro modo di comunicare per raggiungere tutti a 360° - iscritti storici e nuovi, nativi digitali e no, lavoratrici e lavoratori tutti. Dobbiamo smetter di giocare di rimessa e andare all'attacco per smantellare le tante, troppe notizie false che riguardano il nostro mondo. Occupando il virtuale e, unitamente al miglioramento e alla maggior presenza fisica sui posti di lavoro, miglioreremo la nostra autorevolezza e la nostra capacità di contribuire ad una informazione sana e veritiera sui posti di lavoro.
- 5. La crescita culturale e la riaffermazione valoriale:** viviamo e vivremo tempi straordinari, affrontiamo e affronteremo sfide sempre più alte e, per conseguenza, chi rappresentiamo – Le Lavoratrici e i Lavoratori – senza un sindacato forte, senza una FLAEI ancora più forte e autorevole di oggi, potrebbero vedere a rischio la loro sicurezza sociale e compromessi 70 anni di conquiste contrattuali e sociali. Ed è partendo da questa profonda consapevolezza che ogni dirigente della FLAEI, a fronte di tempi e sfide straordinari, deve sentirsi parte di una missione straordinaria. Deve, esso stesso essere straordinario. Dobbiamo rinnovare il senso del nostro impegno disinteressato, dei valori della nostra organizzazione e, soprattutto, rinnovare e rivitalizzare l'entusiasmo che ha sempre caratterizzato la nostra organizzazione di fronte alle sfide epocali. Per questo la FLAEI deve impegnarsi strenuamente, a tutti i livelli in uno sforzo corale che deve portare, in tempi brevissimi alla crescita organizzativa, culturale e politica e alla diffusione e maturazione di una cultura della responsabilità personale di fronte alle vette che, tutti insieme, senza distinguo, dovremo scalare. In questo sarà strategica, come ampia-



mente accennato, la formazione, indispensabile a dotare la dirigenza delle giuste “griglie critiche” di lettura della realtà che si trasforma rapidamente, ma anche per riscoprire e riappropriarsi della forza del pensiero dei nostri fondatori, a partire da Pastore, Romani, Saba, per attualizzarlo e farlo rivivere da protagonista della modernità. Ma la formazione non basterà, come non è bastata nel passato, se non accompagnata dalla vocazione, dalla militanza, dalla disponibilità anche al sacrificio per una missione alta e collettiva.

6. **CISL Reti:** è una scommessa che va giocata e che deve mantenere una sua originalità nell’esperienza CISL. Salvaguardare le autonomie previste dalle carte/intese tra le due federazioni di secondo livello e sperimentare una fase di impegno orizzontale riferito ai settori rappresentati ogni volta che i temi sono di comune interesse: l’autonomia come preconditione per ogni avanzamento ed un rapporto con la Confederazione chiamata a sostenere le azioni categoriali. Del pari, rimane per noi fondamentale lo slogan “Un’unica Cisl per ogni Azienda” che, per essere pienamente realizzato, necessita di un dialogo stretto, costante e strutturato tra la FLAEI le altre categorie dell’energia della CISL e con quelle comunque rappresentative di lavoratori delle aziende Multitilities.



**XIX Congresso  
Flaei Cisl**  
**20-22 aprile**  
**Paestum 2022**

