CISL Reti
FEDERAZIONE LAVORATORI
AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE

# SNODI SINDACALI

**Bilancio di missione 2021** (su dati 2020)

# 2020 ANNO DI SVOLTA

Prefazione del Segretario generale, Amedeo Testa

Nella prefazione del Bilancio 2020, proprio in questa stessa prefazione, scrivevamo che con ogni probabilità quello del 2019 sarebbe stato l'ultimo bilancio di missione che descriveva l'attività sindacale come l'avevamo conosciuta dai tempi della privatizzazione e liberalizzazione del settore elettrico.

**La visione strategica, che da sempre ci contraddistingue, ci ha resi attenti profeti.**

**Il 2020 rappresenta**, per tanti motivi, **un anno di svolta per l'intera comunità mondiale** di cui noi siamo solo una piccola parte. La pandemia ci ha imposto tempi di reazione velocissimi per fronteggiare il contagio, continuare a mantenere operativo un settore indispensabile e far sì che il Paese potesse continuare a svolgere le attività di base mantenendo viva l'economia e i consumi. A un anno di distanza, possiamo dire che il confronto azienda-sindacati ha dato i suoi frutti: abbiamo messo in sicurezza le lavoratrici e i lavoratori del settore e garantito, così, un servizio pubblico essenziale per famiglie, imprese, servizi sanitari, logistici, distributivi e anche governativi.

La pandemia ha impresso anche una decisa accelerazione alla locomotiva della transizione energetica, un processo inarrestabile che viaggia sui due fondamentali binari della digitalizzazione e decarbonizzazione. **Il 2020 chiude un ventennio in modo traumatico e ne apre un altro che pone il settore elettrico al centro degli investimenti necessari per rendere più moderno e meno inquinato il paese.**

Il 2020 era anche l'anno in cui la Flaei compiva 70 anni, ma la situazione non ci ha permesso di celebrare questo anniversario come avrebbe meritato. Lo facciamo qui, nella parte dedicata alla storia della Flaei, dove ripercorreremo, brevemente, quali sono stati gli snodi che ci hanno permesso di giungere fino a oggi.

Il 2020 doveva anche essere l'anno in cui risolvere la questione dell'Art. 177 del codice appalti che prevedeva l'esternalizzazione dell'80% delle attività svolte dalle aziende concessionarie dello Stato: un risultato raggiunto solo a fine 2021 con sentenza della Core Costituzionale. Questa norma, se non cancellata, rischia di far saltare dalla mattina alla sera 150 mila posti di lavoro nei settori elettrico, gas-acqua, ambiente.

Il 2020 comunque è stato un anno straordinario, se non altro perché le aziende hanno dovuto ripensare l'organizzazione del lavoro e il loro business. Il sindacato unitario ha partecipato a questo processo, portando la voce delle migliaia di iscritti e di tutte le lavoratrici e i lavoratori, per evitare effetti dirompenti sulle loro vite.

Proprio per dare evidenza della straordinarietà di questo anno abbiamo

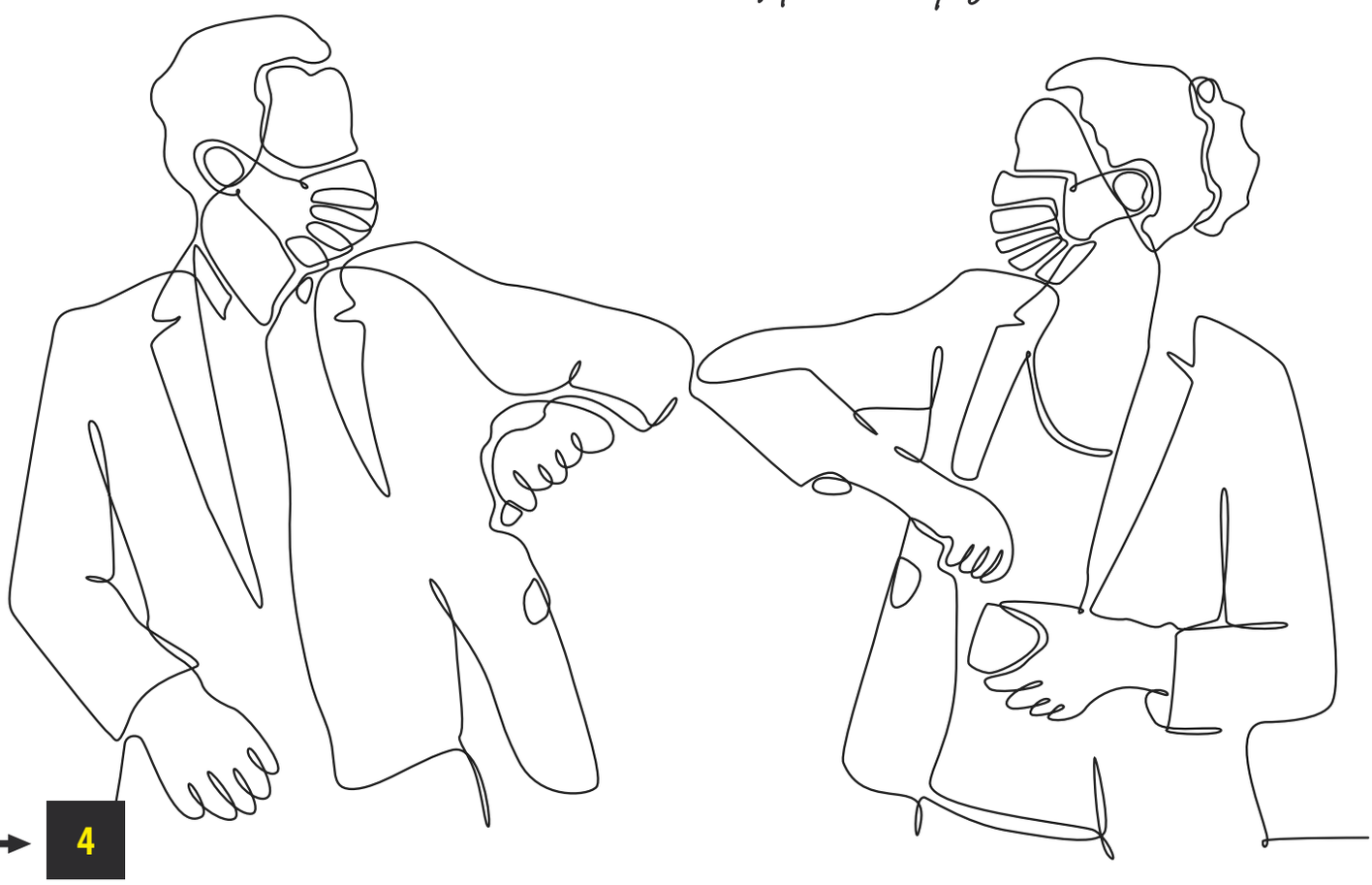
anche deciso di dare una **nuova forma al bilancio di missione: al centro abbiamo messo le relazioni con i nostri portatori di interesse (le persone, le imprese, la Cisl, le istituzioni) e partendo da loro analizziamo quali azioni ha messo in campo la Flaei per soddisfare le diverse esigenze che abbiamo intercettato.**

Il Bilancio di missione intende mostrare, a tutte le lavoratrici e i lavoratori, l'enorme mole di lavoro che il sindacato elettrico svolge annualmente, con i suoi uomini e le sue donne impegnati nelle strutture sindacali. Riteniamo che i nostri iscritti e le nostre iscritte, vedendo tutto questo, possano sentirsi orgogliosi di aderire alla Flaei.

Insomma, dopo un anno in cui il "distanziamento sociale" è stato la parola d'ordine, l'antivirus, **noi vogliamo rimettere al centro la relazione come momento di rilancio di una nuova socialità sindacale caratterizzata da un agire collettivo, una relazione che non può essere sostituita da una connessione digitale** che, per quanto utile e necessaria, deve essere complementare e non sostitutiva a una vera relazione.

Quindi, eccoci qui! La Flaei è ancora una volta pronta ad affrontare, come soggetto attivo, lo snodo che la storia del settore ci pone davanti e che avrà al centro, domani più di ieri, il Lavoratore Elettrico.

Amedeo Testa



# NOTA METODOLOGICA

La quinta edizione del Bilancio di missione Flaei, datata 2021, evidenzia la missione, la strategia, l'assetto e l'attività svolta dalla Flaei nazionale nel corso del 2020, un anno particolare, segnato dall'epidemia di Covid-19.

Pur non costituendo un obbligo formale, bensì volontario, esso è un atto di trasparenza nei confronti dei propri iscritti e degli portatori di interesse in generale, sia interni che esterni, così come indicato tra gli obiettivi della Confederazione. Il presente documento costituisce una libera rielaborazione delle "Linee guida per la redazione del bilancio sociale delle organizzazioni non profit", emanate dall'Agenzia per le onlus nel 2010, al fine di renderle compatibili con la specifica natura associativa del sindacato. Riflette inoltre i suggerimenti e l'impianto culturale delle "Linee guida per la rendicontazione sociale" curate dalla Fondazione Giulio Pastore (Roma, 2019).

Come già nelle precedenti edizioni il presente non è un bilancio "aggregato" dell'intero sistema Flaei, ma rendiconta le attività della struttura nazionale, mettendone in luce risultati sociali ed economici. In continuità con il passato, tuttavia, il documento contiene anche numerose informazioni riferite alla Federazione nel suo insieme.

La rendicontazione sociale è per sua natura un processo dinamico, destinato a svilupparsi su una scala pluriennale. In questa logica, e facendo leva su competenze e routine organizzative progressivamente sviluppate all'interno della Flaei, questa edizione del Bilancio di missione avvia un ripensamento profondo dell'intero documento. La struttura, in precedenza articolata in un capitolo più generale ed in uno specifico per le attività della Flaei nazionale, è ora caratterizzata da una prima sezione dedicata alle radici della Flaei e ai suoi valori di fondo. Ad essa fa seguito un corpo centrale, in cui i dati e le attività della Federazione vengono presentati attraverso il filtro dei principali portatori di interesse. La terza parte è invece dedicata alla struttura organizzativa e a quelle azioni che non possono essere ricondotte in via prioritaria a un singolo portatore di interesse. Infine, una breve postfazione è dedicata al ricordo di Ercole Occhipinti e ad alcune riflessioni sul futuro. Attraverso questa riorganizzazione dei contenuti si è inteso mettere al centro del Bilancio di missione Flaei il rapporto con i portatori di interesse. Questo percorso di revisione è destinato a continuare e a essere approfondito nelle prossime edizioni.

Per la stesura del documento si è fatto ricorso a fonti ufficiali della Federazione, quali i bilanci, lo statuto, il codice etico, integrati da informazioni desunte da circolari e comunicazioni interne, ma anche

da approfondimenti ad hoc. Fondamentali anche le banche dati, gli studi e le statistiche autonomamente prodotte dalla Flaei in risposta alle proprie esigenze istituzionali. Parte di questi materiali sono liberamente accessibili on-line, parte è conservato nelle sedi. Altre fonti sono state reperite all'esterno. È il caso dei bilanci e delle relazioni annuali degli organismi bilaterali di settore o di alcune informazioni di dettaglio sulla fondazione Enérgeia o sui servizi Confederali, per i quali ci si è appoggiati ai rispettivi siti internet o ai materiali raccolti dai segretari Flaei titolari delle specifiche deleghe. La natura delle fonti disponibili, come per tutti i bilanci di missione analoghi, implica un attento lavoro di approssimazione alla quantificazione dei fenomeni rilevati. Le scelte metodologiche che via via si sono imposte sono rese esplicite nel corpo dei singoli paragrafi.

La Segreteria generale della Flaei ha affidato la redazione del proprio Bilancio di missione alla Fondazione Giulio Pastore, che si è avvalsa dell'apporto scientifico dei professori Aldo Carera e Nicola Martinelli e del supporto di Luigi Sedran della Flaei, che ha coordinato e favorito la raccolta dei dati e delle informazioni, prestandosi come prezioso interlocutore lungo l'intero percorso. Un particolare ringraziamento va anche alle persone che, all'interno della Flaei, hanno collaborato alla raccolta e alla presentazione delle informazioni relative ad ambiti specifici. Si ringraziano, in particolare:

- Rocco Padula e Cesare Mengoli (Fisde)
- Renato Parravicini, Luciano Lanci e Maurizio Ottaviani (Componenti delegazione Flaei nella CAN Arca)
- Veronica Caforio (Coordinamento nazionale donne)
- Antonio Losetti (Attività internazionale)

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

Via Giovanni Maria Lancisi, 25
00161 Roma
Tel. +39 06 83960192
Fax +39 06 81172707
www.fondazionepastore.it
info@fondazionepastore.it

Qui collegamento al sito di FONDAZIONE PASTORE

# INDICE


003 | 2020 anno di svolta
005 | Nota metodologica

009 | **LE RADICI**
011 | Identità, missione e strategia
012 | I fondamenti statutari
013 | La storia
021 | 2020: 12 mesi per trasformare un'emergenza in un nuovo modello di lavoro

026 | **I SOGGETTI**
027 | La mappa dei portatori di interesse

029 | **PERSONE**
030 | Gli iscritti
034 | I sindacalisti
037 | La formazione tra passato e futuro. Il lockdown ha cancellato la relazione, ma ha accresciuto le occasioni di formazione
038 | Il personale di via Salaria
039 | Le donne Flaei contano. Iscritte, sindacaliste, dipendenti: la questione di genere in un settore prevalentemente maschile

041 | **AZIENDE**
042 | Lavorare durante la pandemia da Covid-19
045 | La contrattazione
051 | Caso Studio: A2A. Dalla gestione dell'emergenza, al regolamento di una nuova normalità
054 | La bilateralità, la partecipazione e il welfare
056 | Fisde: come cambia un fondo integrativo sanitario durante una pandemia
059 | Arca: come cambia un'associazione ricreativa durante una pandemia
063 | Un welfare oggi pensato per il domani. La Flaei guarda ai bisogni di tutti i lavoratori: giovani, famiglie, anziani

065 | **IL MONDO CISL**
066 | Cisl Reti
067 | I servizi

069 | **LE ISTITUZIONI**
070 | Il governo
071 | L'Europa e l'attività internazionale
074 | La Flaei in rete: gli altri portatori di interesse

076 | **L'ORGANIZZAZIONE**
078 | Gli organi di controllo e di governo
081 | Coordinamento donne Flaei. L'emergenza in casa: conciliare lavoro e vita familiare durante la pandemia
082 | Segreteria nazionale
082 | Rete territoriale
083 | Codice etico
084 | Strutture di supporto e partecipazioni
085 | Comunicazione
090 | La relazione economica e sociale

**POSTFAZIONI**
098 | 2020, anno di svolta: per andare dove?
100 | Ercole Occhipinti

# LE RADICI

# IDENTITÀ, MISSIONE, STRATEGIA

La Flaei, Federazione lavoratori delle aziende elettriche italiane, è un'associazione sindacale aderente alla Cisl, di cui condivide i valori fondanti.

Essa, nello svolgimento della propria **missione di tutela degli interessi e dei diritti dei lavoratori elettrici, si ispira a principi di democrazia, solidarietà, autonomia dai partiti e dalla politica e alla centralità della persona.**

Attraverso la contrattazione e la partecipazione responsabile si propone obiettivi di sviluppo degli individui e della società e il miglioramento delle loro condizioni economiche, sociali, morali e culturali.

# I FONDAMENTI STATUTARI

L'articolo 3 dello statuto sancisce l'appartenenza, anche valoriale, alla Confederazione italiana sindacati lavoratori e delinea i principi di fondo e gli scopi della Flaei.

**Statuto** (file PDF)

**Regolamento** (file PDF)

**Solidarietà**

**Rappresentanza**
**315**
39,02%

**Redistribuzione**
**78**
9,67%

**Contrattazione**
**140**
17,35%

**Organizzazione**
**68**
8,43%

Nel corso del 2020 abbiamo avuto prova di come proprio i valori possano rappresentare una vera e propria stella polare capace di guidarci nelle decisioni e nei momenti di crisi.

La Federazione, oltre ai principi programmatici e agli scopi della Confederazione italiana sindacati lavoratori (Cisl) si propone, sul piano interno, di:

- realizzare, nel rispetto della personalità umana, delle opinioni politiche e della religione professata dai suoi aderenti, l'unione dei lavoratori elettrici ossequiosi del metodo libero e democratico dell'azione sindacale;
- promuovere il miglioramento delle condizioni economiche, sociali, morali e culturali dei lavoratori all'interno ed all'esterno della categoria;
- stipulare, attraverso i propri Organi, i contratti collettivi di lavoro ed accordi o convenzioni di carattere generale o particolare interessanti la categoria;
- svolgere l'azione sindacale in campo nazionale, regionale, territoriale, ed aziendale nella legalità e nel rispetto delle regole democratiche;

e sul piano **internazionale**, di realizzare la solidarietà dei lavoratori liberi e democratici e il proficuo scambio di esperienze sindacali mediante l'adesione agli Organismi della Cisl Internazionale e la proficua partecipazione all'attività degli stessi.

**Altro**
**206**
25,53%

ATTIVITÀ 2020

# Flaei: 70 anni di futuro

- 2020: anno di svolta tra pandemia e nuovo futuro
- Altri snodi in passato: nazionalizzazione, liberalizzazione, transizione ecologica
- Flaei sempre orientata al futuro
- La nuova sfida sono i cambiamenti tecnologici, sociali, organizzativi e di rappresentanza

**Nel 2020 Flaei ha compiuto 70 anni**, un traguardo ragguardevole che non è stato possibile celebrare a causa della situazione sanitaria globale che ancora perdura. Abbiamo preferito concentrarci sul presente (gestione dell'impatto della pandemia) e sul futuro (transizione eco-digitale) in una fase emergenziale che rappresenta un **punto di svolta** per la rappresentanza e il futuro del sindacato.

Settant'anni, però, non possono passare sotto silenzio e sono lo strumento migliore per ragionare su ciò che stiamo vivendo: un nuovo punto di svolta che affianca i tanti che Flaei ha affrontato e guidato nel passato, che le hanno permesso di lanciarsi verso il futuro, pur con le difficoltà che il cambiamento spesso comporta.

## 1950: nasce la Flaei

**Prima:** la rappresentanza dei lavoratori elettrici, dopo la seconda guerra mondiale, era affidata alla Fidae, in un tempo in cui il sindacato era uno solo. Nel 1948, la fuoriuscita della componente cristiana e socialdemocratica dalla Cgil diede vita, per il settore elettrico, alla Fille (Federazione italiana liberi lavoratori elettrici). Il 23 maggio 1950, Fille e Fil (Federazione italiana del lavoro, di stampo socialista) si fusero per dare vita alla Flaei (Federazione lavoratori aziende elettriche italiane) "sulla base delle norme a suo tempo concordate fra le due centrali sindacali", che aderì alla Cisl (costituita il 30 aprile 1950). Primo segretario della Flaei fu Amabile Benedetti, che rimase in carica fino a novembre 1954.

**Dopo:** successivamente alla nascita della Flaei, iniziò l'opera di proselitismo che allora, come oggi, non fu facile a causa della **composizione dei posti di lavoro: moltissimi, sperduti nel territorio nazionale, con pochi lavoratori**. Bisognava far partire una nuova federazione in un **contesto industriale poco incline**

**all'innovazione, tecnologica e sindacale**, dopo la grande partenza a inizio '900. Era forte, inoltre, l'impatto ideologico dei due maggiori partiti del Paese: la Democrazia cristiana, orientata a un sistema liberale a cui guardava la Cisl, e il Partito comunista, orientato verso un'economia pianificata da cui dipendeva la Cgil. **La grande spinta venne con la ripresa degli investimenti nel settore elettrico per sostenere il boom economico degli anni '50: l'Italia aveva fame di energia** e si avviò un piano per la realizzazione di bacini idroelettrici, in particolare nel Nord Italia, per sostenere i grandi centri industriali. Protagoniste, aziende come la piemontese Sip, le lombarde Edison e Negri, la veneta Sade, la romana Aem e molte piccole imprese a livello comunale.

Flaei divenne il sindacato che non si poneva in modo conflittuale, ma portava le istanze dei lavoratori cercando di contrattare le migliori condizioni possibili con i datori di lavoro e mettendosi al loro pari. Solo se le condizioni non erano soddisfacenti si arrivava allo sciopero. "Contrattare, contrattare sempre, contrattare tutto" è una degli slogan che caratterizzano la Flaei dalla sua nascita fino a oggi.

## 1963: nazionalizzazione dell'energia elettrica

**Prima:** in un settore elettrico frammentato da piccole e piccolissime aziende di produzione e distribuzione, anche la presenza sindacale era a macchia di leopardo. L'organizzazione della Flaei era affidata alla buona volontà di pochi appassionati che "credevano" nella missione sindacale, al punto di percorrere decine di chilometri in bicicletta per "portare la tessera" del sindacato a un iscritto o per riscuotere la quota mensile di adesione.

Politicamente, Flaei non vedeva di buon grado la nazionalizzazione per il timore che la nascente azienda nazionale per l'energia elettrica finisse sotto l'ala protettiva dell'Iri. **Voleva una nuova azienda con autonomia industriale e delle relazioni industriali di più alto profilo rispetto al mondo dell'industria di Stato**.

**Dopo:** la nazionalizzazione voluta dal primo governo di centro-sinistra e su spinta dell'allora Partito socialista, ha avuto come punto di caduta finale la **nascita dell'Enel, Ente nazionale per l'energia elettrica** che ha cominciato le sue operazioni nel 1963. Negli anni precedenti all'approvazione del decreto di istituzione dell'Enel (1962) la Flaei si è spesa per evitare che l'Ente diventasse l'ennesima azienda dell'Iri e assumesse una sua caratterizzazione autonoma nel

**Per approfondire**
Letture consigliate

Gli elettrici tra coscienza del posto e nuove responsabilità sociali: pagine di vita quotidiana della Flaei-Cisl, 1950-1993 | Vincenzo Saba | Franco Angeli

IL PARLAMENTO DISCUTE

MUNICIPALIZZARE O NAZIONALIZZARE?

Lo spostamento dell'asse governativo italiano coincide stranamente con l'esame da parte del Parlamento di tre disegni di legge sulla municipalizzazione e sulla nazionalizzazione dell'industria elettrica.

Si tratta del disegno di legge n. 911 avente ad oggetto: **« Agevolazioni per la municipalizzazione di pubblici servizi da parte dei Comuni e Provincie che siano azionisti delle società che esercitano i servizi »**; del disegno di legge n. 161 avente ad oggetto: **«Riforma del testo unico 15 ottobre 1925, n. 1578 sull'assunzione diretta dei pubblici servizi da parte dei Comuni e delle Provincie »**; e del disegno di legge n. 269 dal titolo: **« Nazionalizzazione dell'industria elettrica ».**

Entrambi i temi sono di indubbio scottante interesse tanto che altri disegni di legge si trovano in Parlamento; vanno ricordati almeno i seguenti: n. 990, **«Inchiesta parlamentare per esaminare l'attuale situazione delle aziende municipalizzate »**; la proposta di legge n. 288, **« Assunzione diretta dei pubblici servizi da parte dei Comuni e delle Provincie »**; la proposta di legge n. 257, **« Privativa dei consumi per il servizio di distribuzione dell'energia elettrica nell'ambito del territorio comunale »**; la proposta di legge n. 250: **« Assunzione diretta dei pubblici servizi da parte dei Comuni e delle Provincie ».**

« La proposta di legge numero 911 è stata esaminata in sede referente il 26 maggio dalla 6.a Commissione (Finanze e Tesoro) della Camera. Sulla proposta ha riferito favorevolmente il deputato Curti Aurelio. Dopo interventi dei deputati Raffaelli, Angelino e Trebbi che esprimono il loro avviso favorevole ne definitiva del parere ».

Ci riserviamo di esaminare prossimamente tale disegno di legge nei suoi aspetti interessanti i lavoratori.

* * *

La proposta di legge n. 269, **« Nazionalizzazione dell'industria elettrica »** venne presentata fin dal 20 settembre 1958 ed è stata nel mese di maggio assegnata alla 5.a Commissione (Bilancio) della Camera, previ pa missioni: 4a (Lavori Pubbl dustria).

Quest'ultim ha esaminato l maggio. Ecco soconto somm duta:

« Il relatore Bruno, rilevat teria, di premi di politica in ressa preva competenza de ne Industria, richiedersi al della Camera di legge veng sede primar missione e, su te, alla eventu delle Commiss Industria riun no i deputati De' Cocci ed C deputati Lomb Natoli, Dami tengono premi petenza dell Bilancio e i de ni e Merenda opportunità Commissioni ri intervento del rio di Stato dopo aver ri Ministero dell' tenga il princi to, chiede alla di voler insist mare la prop primaria, la C incarico al Presidente Roselli di chiedere alla Presidenza della Camera, in considerazione del fatto che la Commissione Industria non può assolutamente limitarsi ad esprimere sull'argomento un semplice parere, ad assegnare la proposta di legge alla Commissione stessa, ovvero alle due Commissioni riunite Bilancio e Industria oppure, in subordine, ad una Com-

*I LAVORI DEL NOSTRO CONSIGLIO NAZIONALE*

La nazionalizzazione e la FLAEI

*Tutelare tutti i diritti e la dignità dei lavoratori nella assunzione di maggiore responsabilità del sindacato*

**Il CONSIGLIO NAZIONALE della FLAEI, riunito a Milano il 2 luglio 1962, preso in esame il problema della nazionalizzazione dell'Industria Elettrica**

**PRENDE ATTO**

**dell'iniziativa governativa concretatasi con la elaborazione del Progetto di Legge che istituisce l'Ente Nazionale dell'Energia Elettrica;**

**RICONFERMA**

**le deliberazioni adottate dal IV Congresso Nazionale della Federazione in ordine alla salvaguardia dei diritti economici, normativi, assistenziali e previdenziali acquisiti dalla categoria ai vari livelli ed al mantenimento di un rapporto privatistico fra lavoratori ed Ente regolato dalla libera contrattazione collettiva;**

**IN PARTICOLARE CHIEDE**

**— che le garanzie di continuità del rapporto e delle condizioni d'impiego facciano riferimento alla data di entrata in vigore della legge;**

**— che, nell'interesse dei lavoratori occupati, operanti in condizioni di particolare disagio e di sottosalario, vengano comprese nel provvedimento le aziende con produzione inferiore ai 10 milioni di kWh annui;**

**— che al personale delle aziende autoproduttrici venga comunque garantita l'estensione delle condizioni, normative e retributive assicurate ai dipendenti dell'Ente.**

**Il Consiglio Nazionale FLAEI impegna inoltre la Segreteria Nazionale a predisporre un piano di lavoro in vista del rinnovo del C.c.l., che dovrà comunque avere decorrenza dal 1.o gennaio 1963.**

**Quanto alla struttura ed agli organi del nuovo Ente previsti dalla Legge, mentre dà mandato alla Segreteria Nazionale di seguire attentamente nelle opportune sedi, in collaborazione con la Confederazione e con i Parlamentari sindacalisti della CISL l'attuazione del progetto, emendato secondo le indicazioni di cui sopra,**

**RIVENDICA**

**al Sindacato dei Lavoratori il diritto di rappresentanza, nello spirito di una fattiva e leale collaborazione, negli organi deliberanti dell'Ente e altresì**

**CHIEDE**

**che vengano assicurate le condizioni per una sempre maggiore assunzione di responsabilità del Sindacato, nell'ambito aziendale, specie per quanto attiene alla regolazione dei rapporti fra personale e direzione.**

contesto produttivo nazionale. Questa vittoria anche della Flaei ha permesso di mantenere un'autonomia sindacale in quanto, le relazioni sindacali in Iri erano governate dall'Intersind.

**Con la nazionalizzazione anche la Flaei si organizza: mensilmente il "Lavoratore Elettrico" riporta le aziende che venivano acquistate dall'Enel, con il relativo personale**, grazie alle dotazioni pubbliche messe a disposizione dal legislatore. Contemporaneamente, l'azione di proselitismo incomincia a dare i suoi frutti. **La Flaei si organizza in ogni provincia e porta la sua sede nazionale da Milano a Roma, per essere più vicina alla direzione del nuovo Ente elettrico.**

## Anni '70-80: unità sindacale e divisioni interne

**Prima:** l'onda lunga dell'autunno caldo del 1968 e l'approvazione parlamentare del codice del lavoro italiano conosciuto come Statuto dei lavoratori (legge 300/70) hanno dato vigore a un avvicinamento delle tre Confederazioni, tanto che si **è incominciato un percorso verso la federazione delle tre centrali sindacali**. Il percorso era già tracciato, ma non tutti ne erano convinti perchè in quegli anni "o il sindacato era di sinistra o non lo era". Un'ipotesi che alla maggioranza della Flaei non piaceva perché c'era il concreto rischio di un ritorno a prima del 1950, anno di nascita della Cisl (la Cisl era

la componente cristianocattolica della Cgil, mentre la Uil era la componente socialista). **La Flaei**, invece, **richiamava al "sindacato nuovo" di Pastore, un sindacato capace di essere autonomo e libero di contrattare in un sistema di libero mercato.**

La Federazione Cgil-Cisl-Uil nacque il 3 luglio del 1972 dopo numerosi Consigli generali delle Confederazioni. La Flaei, tramite voto del Consiglio generale, si schierò contro il progetto federativo. All'interno della Flaei, però, una minoranza non si allineò al voto maggioritario, organizzandosi per portare la Federazione dentro l'alveo della Federazione unitaria. L'impatto culturale, politico e di relazioni personali di questa contrapposizione politica fu così forte che che all'interno di Flaei si protrasse per circa 15 anni.

**Dopo:** il contesto socio-storico in cui avvenivano questi tentativi di aggregazione era caratterizzato da una **particolare effervescenza della società**. **Il fenomeno del terrorismo, sia quello neofascista sia quello brigatista, colpivano duramente.** Anche il mondo sindacale viveva tensioni forti, con assemblee in cui più di qualche volta si minacciavano i sindacalisti. Anche in un settore tutto sommato, "protetto" com'era quello elettrico si vivevano queste tensioni, forse in modo più mitigato rispetto a quanto avveniva in settori come il metalmeccanico o il chimico. Dopo la prematura morte di Luigi Sironi, Segretario generale dal 1964 al 1974, la

CISL FLAEI

# Il Lavoratore Elettrico

PERIODICO MENSILE DELLA
FEDERAZIONE LAVORATORI AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE

ANNO XII - N. 6
GIUGNO 1962

DIREZIONE - REDAZIONE AMMINISTRAZIONE
Milano - Via A. Tadino, 21
Telefono 22.40.67

Abbonamento annuo L. 300
Socio sostenitore L. 2 000

Spedizione in abbon. postale Gruppo III

## Autonomia: Stato e Sindacato

Il recente orientamento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori ad accentuare la provenienza della Flaei di fronte a determinati problemi conviene gli ultimi lustrati accademici sulla rapporti fra Stato e Sindacato.

Già il nostro IV Congresso nazionale esprimeva nello scorso febbraio una preoccupazione per la

voto — quella dell'indipendenza dei sindacati — perchè fatto oggetto indiretto di questo dibattito di fondo, potrà modificare il banco di prova o di scelta.

Non ci siamo opposti alla nazionalizzazione ma ci siamo dichiarati a favore perchè essa è un problema di fondo del nostro compito di competenza. E' un

## Decisa la nazionalizzazione dell'industria elettrica italiana

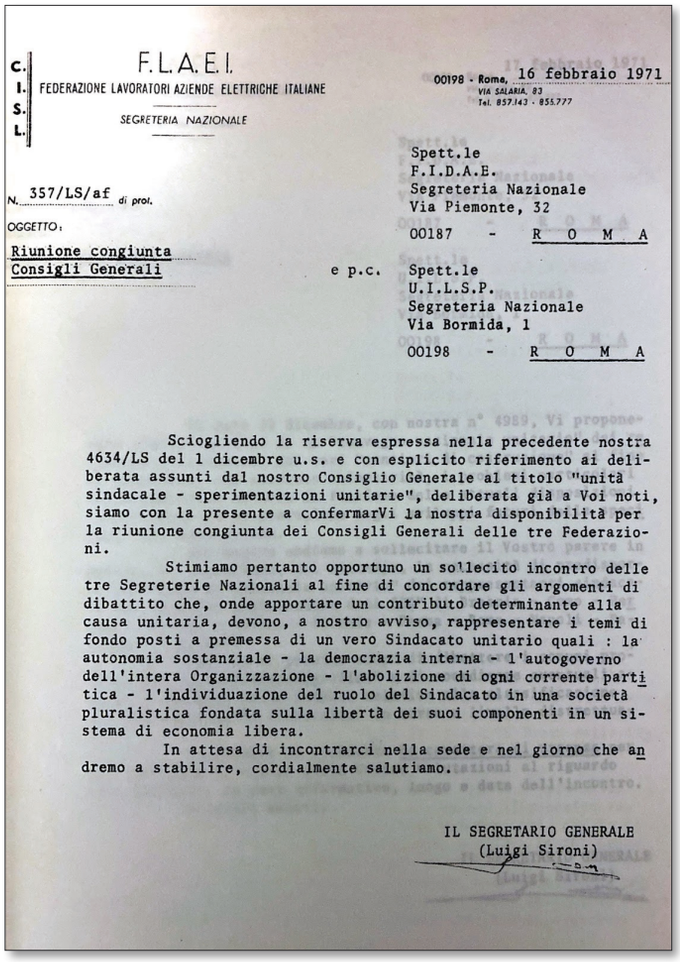
*Il parlamento discuterà a giorni il progetto di legge governativo che è ora all'esame della commissione dei "45"*

## I rapporti sindacali nelle aziende I.R.I.

*La circolare del ministro Ilo e la nostra richiesta all'ASIECO*

Il ministro delle Partecipazioni Statali, on. Giorgio Ilo, ha indirizzato recentemente una circolare alle aziende a partecipazione

24 giugno 1962
*Spettabile ASIECO*
*Via Piemonte 38 - ROMA*
*Richiesta convocazione.*



C. I. S. L.

F. L. A. E. I.
FEDERAZIONE LAVORATORI AZIENDE ELETTRICHE ITALIANE
SEGRETERIA NAZIONALE

00198 - Roma, 16 febbraio 1971
VIA SALARIA, 83
Tel. 857.143 - 855.777

N. 357/LS/af di prot.

OGGETTO:
Riunione congiunta
Consigli Generali

Spett.le
F.I.D.A.E.
Segreteria Nazionale
Via Piemonte, 32
00187 - R O M A

e p.c. Spett.le
U.I.L.S.P.
Segreteria Nazionale
Via Bormida, 1
00198 - R O M A

Sciogliendo la riserva espressa nella precedente nostra 4634/LS del 1 dicembre u.s. e con esplicito riferimento ai deliberata assunti dal nostro Consiglio Generale al titolo "unità sindacale - sperimentazioni unitarie", deliberata già a Voi noti, siamo con la presente a confermarVi la nostra disponibilità per la riunione congiunta dei Consigli Generali delle tre Federazioni.

Stimiamo pertanto opportuno un sollecito incontro delle tre Segreterie Nazionali al fine di concordare gli argomenti di dibattito che, onde apportare un contributo determinante alla causa unitaria, devono, a nostro avviso, rappresentare i temi di fondo posti a premessa di un vero Sindacato unitario quali : la autonomia sostanziale - la democrazia interna - l'autogoverno dell'intera Organizzazione - l'abolizione di ogni corrente partitica - l'individuazione del ruolo del Sindacato in una società pluralistica fondata sulla libertà dei suoi componenti in un sistema di economia libera.

In attesa di incontrarci nella sede e nel giorno che andremo a stabilire, cordialmente salutiamo.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Luigi Sironi)

divisione politica interna alla Flaei ha portato ad un susseguirsi di Segretari Generali che rimanevano in carica per pochi anni.

**La Federazione Cgil-Cisl-Uil venne sciolta dopo il Decreto di San Valentino (14 febbraio 1984, Governo Craxi) in cui si sanciva la fine della "scala mobile", lo strumento economico in tema di politica del salario volto ad indicizzare automaticamente i salari in funzione degli aumenti dei prezzi di alcune merci, introdotto in Italia nel 1945.**

Per la Flaei incominciava un lungo percorso per ricostruire l'unità interna. Dopo diversi tentativi di mediazione anche da parte della Cisl, si creò una situazione di ingovernabilità che spingeva la Cisl, durante l'Esecutivo confederale del 29-30 marzo 1988, a commissariare la Flaei nel tentativo di ricostruire l'unità interna, che si realizzò al Congresso del 1989 di Fiuggi. Il 7 maggio, a sedici giorni dal Congresso, la Flaei riusciva a ritrovare l'unità eleggendo Arsenio Carosi Segretario Generale e Ercole Occhipinti, protagonista della Segreteria nazionale dagli inizi degli anni '80, Coordinatore politico.

## 1990-2000: privatizzazione, liberalizzazione, contratto unico

**Prima:** la fine degli anni '80 vide le prime ristrutturazioni aziendali in Enel. Il contratto di lavoro Enel era la linea guida da seguire anche per i rinnovi con Federelettrica e Assoelettrica. Dopo gli anni delle tensioni interne, una rinnovata pace nella Federazione permise di **affrontare la questione della privatizzazione dell'Enel e la contestuale liberalizzazione del mercato elettrico**. Gli occupati in Enel raggiunsero il loro apice con 117.905 unità nel 1981 e successivamente ci fu una costante discesa. Nel 1992, anno della trasformazione di Enel da Ente a Spa gli occupati erano 107.431.

La Flaei, come nel 1963, non era d'accordo con la privatizzazione: per la Flaei era sempre opinabile qualsiasi decisione che riguardasse il settore che venisse per iniziativa politica, senza che le parti sociali fossero protagoniste delle scelte che le riguardavano.

**Nel 1999 il Decreto Bersani decretò lo "spezzatino" di Enel: il 49% della capacità produttiva dovette essere messa sul mercato, aprendo all'ingresso di altri soggetti anche esteri.**

**Dopo:** fra il 1997 e il 2001, l'abitudine negoziale della Flaei raggiunse forse il suo

punto più alto. Per prima cosa, si dovette quindi fare in modo che i lavoratori che uscivano dal perimetro Enel potessero continuare a godere dei trattamenti economici e normativi tipici dei lavoratori Enel. Questo obiettivo fu raggiunto con la "clausola sociale" garantita da un provvedimento governativo. Nel contempo, per unificare il rapporto di lavoro nelle varie aziende, ci si adoperò per redigere il contratto collettivo di lavoro per il settore elettrico che accorpava i precedenti contratti di lavoro Enel, Federelettrica e Assoelettrica (24 luglio 2001). Un processo che avvenne non senza fasi di forte tensione con le controparti, le collaterali, le confederazioni e il governo alla vigilia del G8 di Genova.

**Il processo di privatizzazione portò Enel a un rapido processo di esodo incentivato per alleggerire gli organici a un ritmo di 5-6 mila persone all'anno**: si passò così dai 107.431 dipendenti del 1992 ai 72.449 del 2000 con conseguente decrescita degli iscritti. Per salvaguardare la forza lavoro rimanente, si dovettero gestire importanti ristrutturazioni aziendali che portarono anche a definire le "unità destrutturate" per le attività impiegatizie, unità produttive in cui, a parte la figura apicale, non erano definiti altri ruoli intermedi e in cui "tutti facevano tutto".

I vent'anni successivi al Decreto Bersani, videro la Flaei, unitamente alle altre organizzazioni di settore, governare processi di ristrutturazione continua e stipulare contratti

**Per approfondire**
Letture consigliate

Seminario dei quadri sindacali Flaei della Generazione elettrica | Levico, giugno 2008

Il Lavoratore elettrico | Speciale - 17° Congresso nazionale | maggio 2013

collettivi difensivi degli istituti conquistati nel tempo.

## Dal 2015: transizione eco-digitale

**Prima:** la Flaei, con la lungimiranza che deriva dallo studio della normativa comunitaria, già nel 2008 aveva individuato la criticità della produzione elettrica, destinata a una rivoluzione culturale con l'**ingresso prepotente delle fonti rinnovabili a discapito delle fonti fossili tradizionali**.

Non a caso, il 17° Congresso (2013) poneva l'accento sulla centralità delle reti nel nuovo contesto socio-energetico che si stava profilando all'orizzonte.

**Dopo:** nell'ultimo quinquennio si è assistito nel settore a un radicale cambio generazionale con l'ingresso di circa 7 mila nuovi occupati a fronte, però, di circa 10 mila uscite. Un processo che, in modo più o meno invasivo, ha coinvolto tutte le aziende del settore. L'uscita dei lavoratori anziani ha fatto perdere iscritti al sindacato, che fatica a coinvolgere nelle adesioni le nuove generazioni.

La Flaei ha dovuto incominciare a fare i conti con l'internazionalizzazione delle imprese elettriche nazionali, a entrare nelle dinamiche dei bilanci finanziari delle imprese e a rapportarsi con manager che devono rispondere ad azionisti che, il più delle volte, stanno in altre parti del mondo. Oltre a questo, **si è dovuto comprendere l'impatto degli accordi internazionali sul clima e della tecnologia digitale sulle attività lavorative, sulle competenze necessarie ai lavoratori elettrici nel contesto della trasformazione eco-digitale** che impatterà in modo pressoché totale ogni aspetto lavorativo e organizzativo delle attività e dei mestieri elettrici, ma anche nella vita quotidiana di ogni persona.

## 2020-2021: pandemia

Il 2020 è stato l'anno del virus, del Covid-19, del lockdown e della paura. **In termini lavorativi è stato l'anno delle riorganizzazioni rapide, della remotizzazione del lavoro (smart working) e delle riunioni in remoto. Nel giro di una notte migliaia di persone si sono ritrovate a lavorare da casa o con nuovi modelli di sicurezza.** Bisognava garantire l'approvvigionamento di energia elettrica a un paese chiuso in casa a causa di un virus sconosciuto.

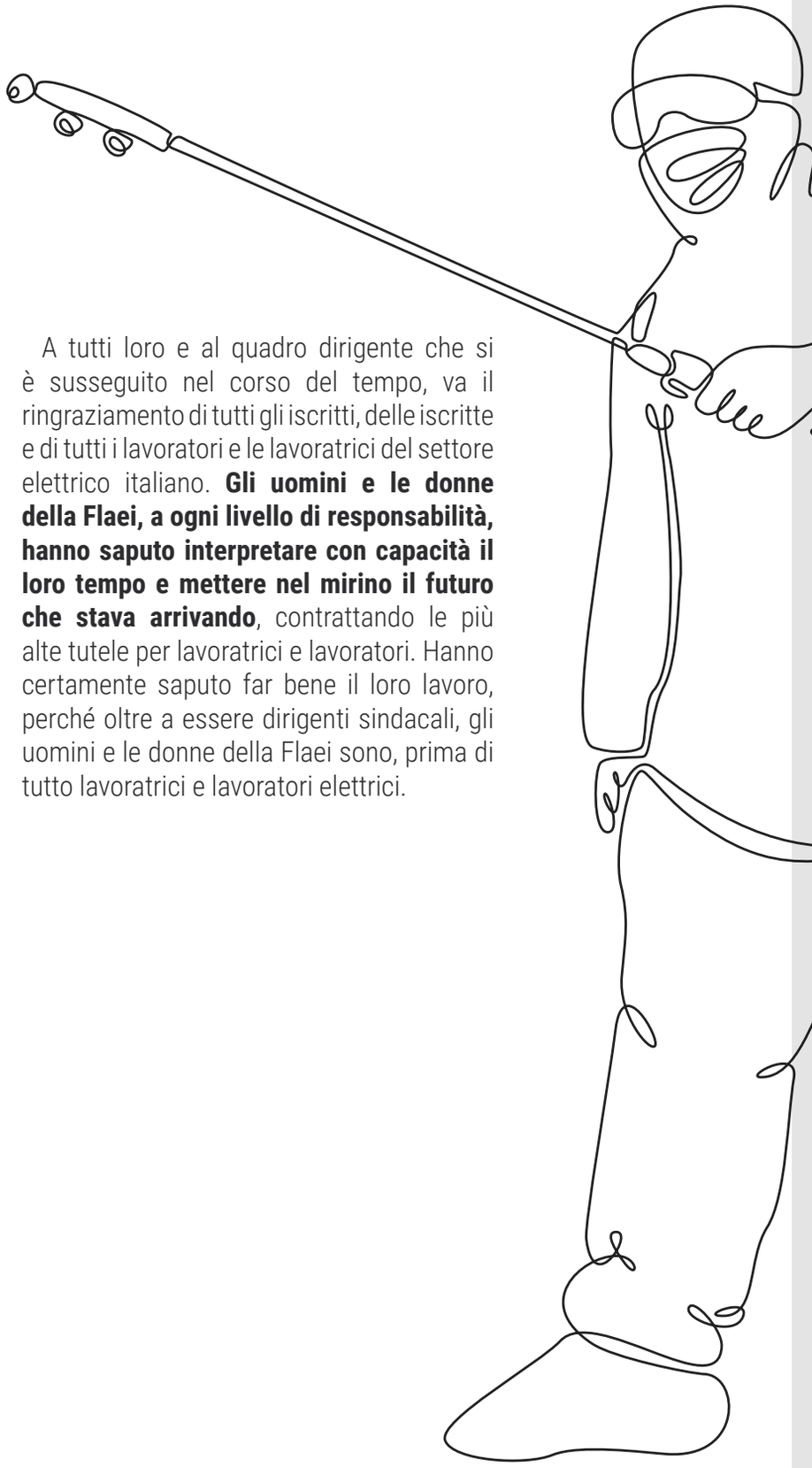
Il 2020, però, è stato anche l'anno di una straordinaria vertenza in e-distribuzione, con una mobilitazione nazionale senza precedenti. Un mese di sciopero dello straordinario programmato, 4 ore di sciopero generale con altissima adesione,

8 ore annunciate, tante iniziative periferiche, comunicati, lettere alle Istituzioni, interviste con un esito importante che ha visto l'Enel modificare repentinamente il suo atteggiamento. Si è verificata anche una crescita della rappresentanza Flaei in Enel, in Terna, in Sogin, in tante Multiutility e in diverse altre aziende.

## E dopo?

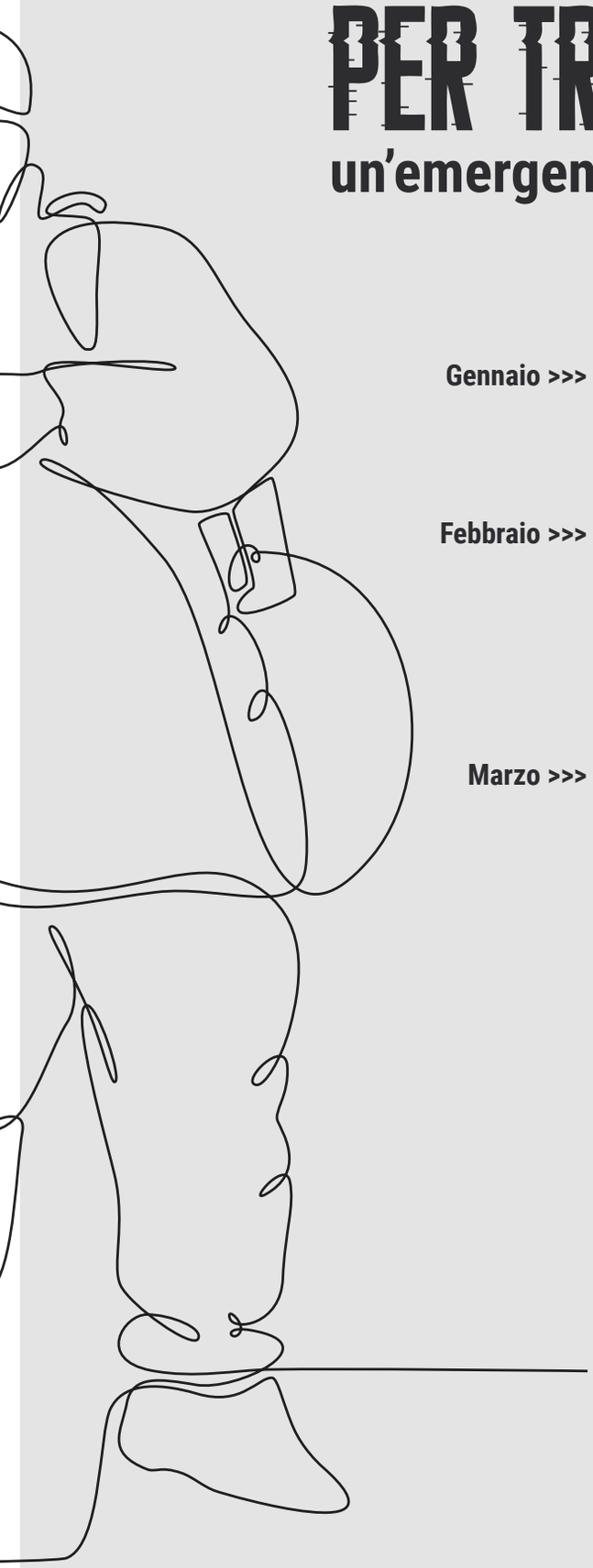
Gli snodi che hanno permesso alla Flaei di attraversare 70 anni della storia del Paese, sono coincisi con l'emergere di una **classe dirigente sindacale con le capacità necessarie per affrontare "il nuovo che avanza"**. I cicli storici, nelle organizzazioni democratiche, coincidono con i cicli degli uomini: l'avvento della Segreteria di Luigi Sironi ha compiuto il cambio generazionale con la dirigenza dei padri fondatori usciti dalla Seconda guerra mondiale; il periodo delle Segreterie Occhipinti-Carosi ha pacificato la Flaei nei tempi tumultuosi del post Sironi; le Segreterie Carosi, De Masi, Mancuso hanno affrontato le grandi ristrutturazioni normative e operative del settore e la difesa contrattuale del lavoro elettrico; la Segreteria coordinata da Amedeo Testa inaugura un tempo in cui si dovranno gestire cambiamenti tecnologici, sociali, organizzativi e di rappresentanza inediti.

A tutti loro e al quadro dirigente che si è susseguito nel corso del tempo, va il ringraziamento di tutti gli iscritti, delle iscritte e di tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore elettrico italiano. **Gli uomini e le donne della Flaei, a ogni livello di responsabilità, hanno saputo interpretare con capacità il loro tempo e mettere nel mirino il futuro che stava arrivando**, contrattando le più alte tutele per lavoratrici e lavoratori. Hanno certamente saputo far bene il loro lavoro, perché oltre a essere dirigenti sindacali, gli uomini e le donne della Flaei sono, prima di tutto lavoratrici e lavoratori elettrici.



# 2020: 12 MESI PER TRASFORMARE

## un'emergenza in un nuovo modello di lavoro



**Gennaio >>>**

- iniziative per contrastare l'esternalizzazione delle attività di guardiania delle dighe
- Cisl Reti: il Consiglio generale Cisl convalida l'adesione di Cisl Reti in prima affiliazione

**Febbraio >>>**

- esplodono i primi casi della pandemia dovuta al coronavirus a Vo' Euganeo, a Codogno e a Bergamo
- 23 febbraio, circolare Flaei, prima di una lunga serie legata alla pandemia (n.20U011) dal titolo "Emergenza Coronavirus"
- da subito Flaei chiede di facilitare lo smart working nelle aree più a rischio

**Marzo >>>**

- **9 marzo, a seguito di DPCM, dalla sera alla mattina milioni di lavoratrici e lavoratori scoprono il lavoro da casa, molti dirigenti temono di perdere il controllo della struttura organizzativa**
- **11 marzo, l'italia è in lockdown, chiuse tutte le attività non essenziali**; spostamenti solo per necessità, mentre all'aperto e nei supermercati e farmacie è obbligatorio l'uso delle introvabili mascherine, guanti in lattice e disinfettante oltre ad almeno un metro di distanza interpersonale
- aziende elettriche e sindacati devono individuare un modello di lavoro in sicurezza per i turnisti delle centrali elettriche di produzione e gli operatori delle reti di distribuzione e trasmissione
- bisogna assolutamente impedire blackout legati all'indisponibilità del personale per malattia che avrebbero effetti disastrosi per il Paese in un momento in cui tutti sono confinati in casa
- raccolta fondi per emergenza Coronavirus promossa da Cgil-Cisl-Uil "Aiuta chi ti aiuta" a favore della Protezione civile nazionale: le lavoratrici e i lavoratori del settore elettrico aderiscono con un'ora di stipendio

- 27 marzo, accordo con Enel per evitare la cassa integrazione estendendo l'istituto delle "ferie solidali" al personale in alternanza lavorativa una settimana al lavoro — una settimana a casa

**Aprile >>>**

- permane il lockdown, assemblee sindacali online per comprendere lo stato del territorio e comunicare le iniziative sindacali
- si studiano modelli organizzativi per mettere al sicuro il personale della produzione e della distribuzione: sfalsamento dell'orario di lavoro, alternanza settimanale, turnazione straordinaria di 12 ore con segregazione di 15 giorni presso il posto di lavoro
- in A2A viene applicata la cassa integrazione, in tutte le aziende si negoziano sistemi di integrazione salariale per la tutela del reddito dei lavoratori elettrici, le "ferie solidali" sono estese in altre aziende
- si inizia a ragionare sulla ripartenza, è del 16 aprile la circolare 20X027 "Utilitalia - Proposte per ripartire dopo la crisi"
- 29 aprile, avviso comune di Elettricità futura, Utilitalia e Sindacati sul ruolo strategico del settore elettrico
- **30 aprile, la Cisl compie 70 anni, la Segretaria generale Annamaria Furlan invia una lettera a tutte le iscritte e gli iscritti**

**Maggio >>>**

- per la prima volta il Primo Maggio non viene celebrato con i presidi e i cortei, ma con manifestazioni in videoconferenza
- **23 maggio, la Flaei compie 70 anni stando al proprio posto di lavoro, mentre si sta affrontando una delle fasi più drammatiche della vita del Paese e del settore**
- 9 maggio, primi timidi allenamenti autorizzati dal Governo, permangono i modelli organizzativi previsti, si incomincia a ragionare su come gestire l'autunno

Per il dettaglio delle attività negoziali svolte durante il lockdown si rimanda al **Report Emergenza Covid-19 "La Flaei ai tempi del lockdown"**

- 5 maggio, circolare unitaria 20U043 “La fase Due - Come organizzarla”, il sindacato vuole giocare un ruolo da protagonista e non solo di notaio
- 9 maggio, lettera alle istituzioni su Concessioni idroelettriche e per le modifiche necessarie all’ Art. 177 del Codice Appalti
- 12 maggio, segreteria Unitaria Flaei-Filctem-Uiltec in cui si chiede che le aziende riportino le relazioni industriali sul territorio; si negozia per mettere al sicuro il premio di risultato relativo all’anno precedente e salvaguardare quello del 2020
- lentamente riaprono i negozi di vendita di commodities al pubblico e le sedi sindacali

**Giugno >>>**

- nelle imprese riprendono, sempre in videoconferenza, le “normali” relazioni industriali, tenendo di vista i modelli organizzativi individuati per far fronte alla pandemia

**Luglio >>>**

- 2 luglio, nel comunicato unitario “Rete elettrica italiana: quale futuro?” la Flaei si interroga sui movimenti in atto attorno alle reti di distribuzione, asset strategici per la transizione energetica
- 24 luglio, si apre la vertenza con e-distribuzione per chiedere maggiori assunzioni e sospendere le esternalizzazioni di attività strategiche come le manovre sulla rete
- 29 luglio, con Enel Produzione viene definito un nuovo accordo di prepensionamento per accompagnare in quiescenza il personale delle centrali a carbone in chiusura
- 30 luglio, Flaei dà il suo contributo alla Cisl nel corso dell’audizione di Arera in materia di servizi pubblici essenziali

**Agosto >>>**

- in tutte le aziende sono prorogati gli accordi sul lavoro da remoto in scadenza il 31 luglio
- Arca procede con il riassetto della macrostruttura con riflessi sul personale

**Settembre >>>**

- il 9 e 10 settembre: la prima volta da febbraio, è convocato in presenza il Comitato esecutivo Flaei
- 22 settembre: i Comitati esecutivi di Flaei e Fistel eleggono in videoconferenza la Segreteria nazionale Cisl Reti, che resterà in carica fino alla celebrazione del primo congresso di Cisl Reti
- incontri con diverse aziende per informative sui piani industriali
- vertenza e-distribuzione, la procedura di conciliazione fallisce e si va verso lo sciopero generale: dal 23 ottobre al 21 novembre sarà sciopero del lavoro straordinario
- vengono pubblicate le linee guida di Etuc/Ces su "Adattamento cambiamento climatico e mondo del lavoro"

**Ottobre >>>**

- **dopo la ripresa delle attività lavorative a seguito dei lockdown o delle ferie, aumentano gli infortuni sul lavoro, in particolare nelle imprese appaltatrici**
- proseguono le iniziative politiche della Flaei, assieme alla Femca, alla Cisl e alle collaterali per sospendere l'art. 177 del Codice Appalti, mobilitazione cominciata a dicembre 2018
- mobilitazione del personale e-distribuzione, nonostante le restrizioni sanitarie in molte regioni si tengono delle partecipate assemblee in presenza con il personale di e-distribuzione, mentre sono convocate assemblee su piattaforma digitale per il personale che opera da remoto a cui non è consentito accedere alle sedi di lavoro

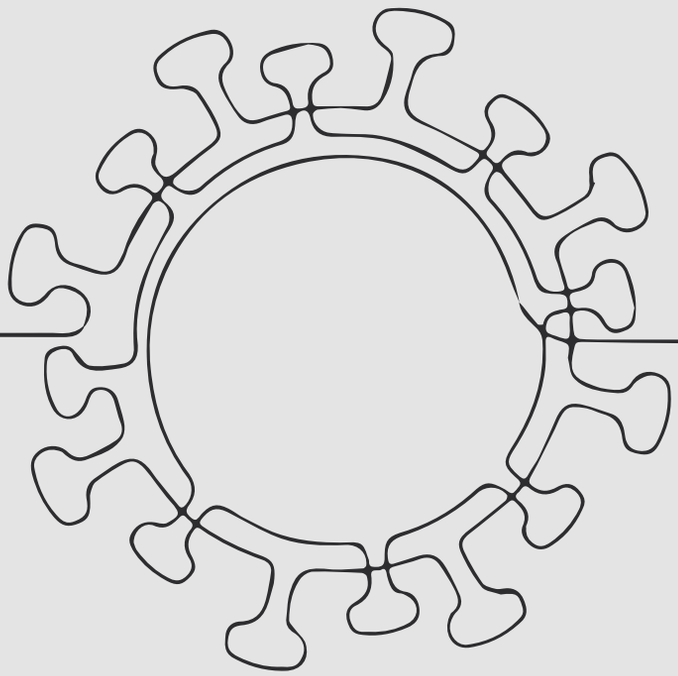
**Novembre >>>**

- in diverse aziende (Terna, A2A, Hera, ecc.) si stipulano accordi per regolare lo smart working nel post-emergenza
- si continuano a perfezionare gli accordi per lo smart working emergenziale (Edison, Tirreno Power, Sogin, ecc.)
- 19 novembre: sciopero e-distribuzione e presidi davanti a Prefetture e sedi aziendali. Si astiene dal lavoro oltre il 90% del personale maggiormente coinvolto, un risultato straordinario

per le condizioni in cui è stata fatta questa mobilitazione

**Dicembre >>>**

- accordo con e-distribuzione per sbloccare la vertenza, l'azienda annuncia 900 assunzioni e il ritiro del progetto di esternalizzazione delle attività strategiche
- 11 dicembre: siglato con Enel un protocollo di intenti per il rilancio delle relazioni industriali, in particolare in e-distribuzione
- il fondo pensione Pegaso lancia il progetto della rete di esperti regionali per incentivare l'iscrizione alla previdenza integrativa
- 22 dicembre: il Consiglio generale della Cisl convoca il XIX Congresso che si dovrà svolgere fra maggio e dicembre del 2021. A causa dell'evolversi della pandemia, con successiva delibera, la stagione congressuale avrà luogo fra novembre 2021 e maggio 2022.



# I SOGGETTI

# I PORTATORI DI INTERESSE

Nel perseguimento della sua missione, **Flaei intrattiene rapporti con numerosi soggetti, pubblici e privati**. Queste relazioni sono molto diverse tra loro, per natura e scopo, e **costituiscono una rete articolata, indispensabile** al buon funzionamento dell'organizzazione e alla miglior tutela degli associati.

# LE PERSONE

*L'impresa ha dimensioni tali da non consentire all'operaio di vedere che il piccolo settore connesso al suo particolare lavoro. Questa situazione è stata compensata in qualche modo dai sindacati. Questi ultimi non solo hanno migliorato la situazione economica dell'operaio, ma hanno anche avuto l'importante effetto psicologico di dargli un sentimento di forza e di importanza rispetto ai giganti con cui ha a che fare.*

Erich Fromm

Fuga dalla libertà, 1941

La Flaei non esisterebbe senza tutte quelle persone che, associandosi, ripongono la propria fiducia nell'organizzazione e le garantiscono l'energia e le risorse necessarie per adempiere i propri compiti statutari. Il contatto con i lavoratori, l'ascolto e la tutela non sarebbero possibili senza tutte quelle persone che, quotidianamente, rappresentano la Flaei nei luoghi di lavoro e nelle diverse sedi del sindacato. La Flaei, infine, dipende per il suo buon funzionamento dall'impegno di tutto il suo personale.

A tutte queste persone la Flaei deve impegno, correttezza e trasparenza.

**LE PERSONE SONO IL NOSTRO PERCHÉ**

L'articolo 3 dello Statuto:

A. realizzare, nel rispetto della personalità umana, delle opinioni politiche e della religione professata dai suoi aderenti, l'unione dei lavoratori elettrici ossequiosi del metodo libero e democratico dell'azione sindacale;

B. promuovere il miglioramento delle condizioni economiche, sociali, morali e culturali dei lavoratori all'interno ed all'esterno della categoria;

C. stipulare, attraverso i propri Organi, i contratti collettivi di lavoro ed accordi o convenzioni di carattere generale o particolare interessanti la categoria;

D. svolgere l'azione sindacale in campo nazionale, regionale, territoriale, ed aziendale nella legalità e nel rispetto delle regole democratiche.

# GLI ISCRITTI

- numero iscritti: 12.922 totali di cui 11.174 maschi e 1.748 femmine
- età media iscritti: 48 anni
- anno ultimo rinnovo contrattuale: 2019
- aumento medio contrattuale al 01.09.2020: 35,00 € sul parametro medio (circ. 19R156)
- accordi aziendali stipulati: 90

**Le lavoratrici e i lavoratori elettrici associati alla Flaei sono la base su cui si fonda l'esistenza stessa della Federazione e la loro partecipazione e coinvolgimento sono essenziali per il proficuo svolgersi dell'attività del sindacato.**

La maggior parte delle attività svolte quotidianamente dalla Flaei rispondono al fine ultimo di garantire alla platea degli iscritti le migliori condizioni di lavoro, ascolto, informazione e sostegno.

Di seguito sono riportati i principali dati sulla composizione della base sociale.

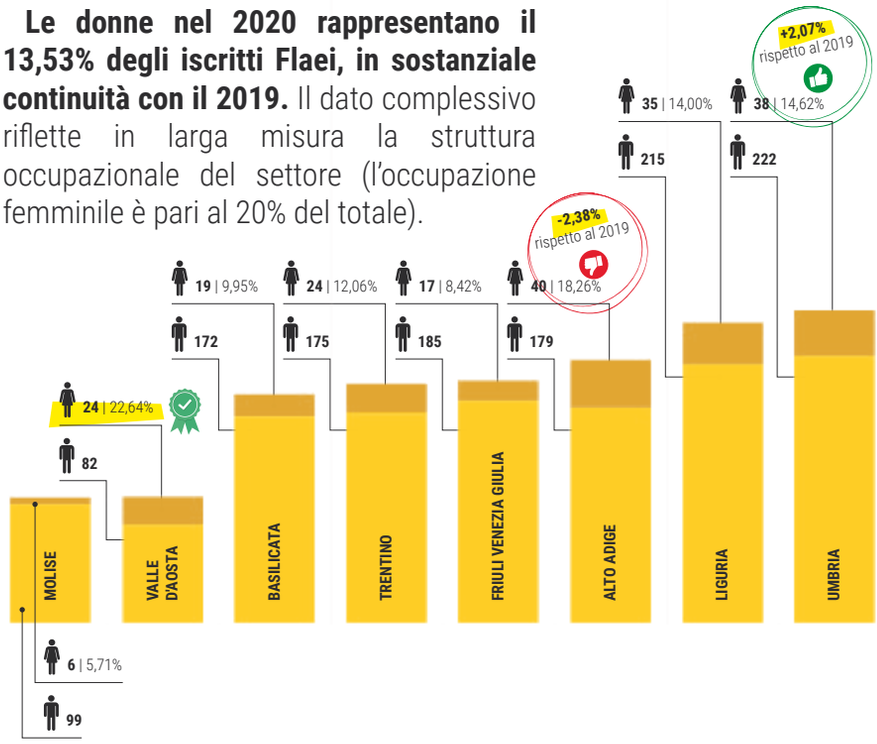
## Iscritti: andamento generale

L'andamento delle iscrizioni segna una **lenta contrazione** ormai da alcuni anni.

Questo dato dipende da molti fattori: la vitalità dell'associazione e la sua capacità di rappresentanza e di tutela sono indubbiamente elementi fondamentali e grazie a questi **Flaei risulta essere il primo sindacato del settore**. A essi occorre affiancare l'evoluzione del tasso di sindacalizzazione complessivo, influenzato anche da aspetti diversi e di carattere generale ma l'impatto più pesante deriva dalla continua contrazione degli organici del settore e dello spostamento di attività verso l'esterno.

Infatti, un attento sguardo di lungo periodo rende evidente l'importanza delle dinamiche occupazionali del settore, fortemente condizionate dall'evoluzione tecnologica e dai cambiamenti organizzativi.

**Le donne nel 2020 rappresentano il 13,53% degli iscritti Flaei, in sostanziale continuità con il 2019.** Il dato complessivo riflette in larga misura la struttura occupazionale del settore (l'occupazione femminile è pari al 20% del totale).

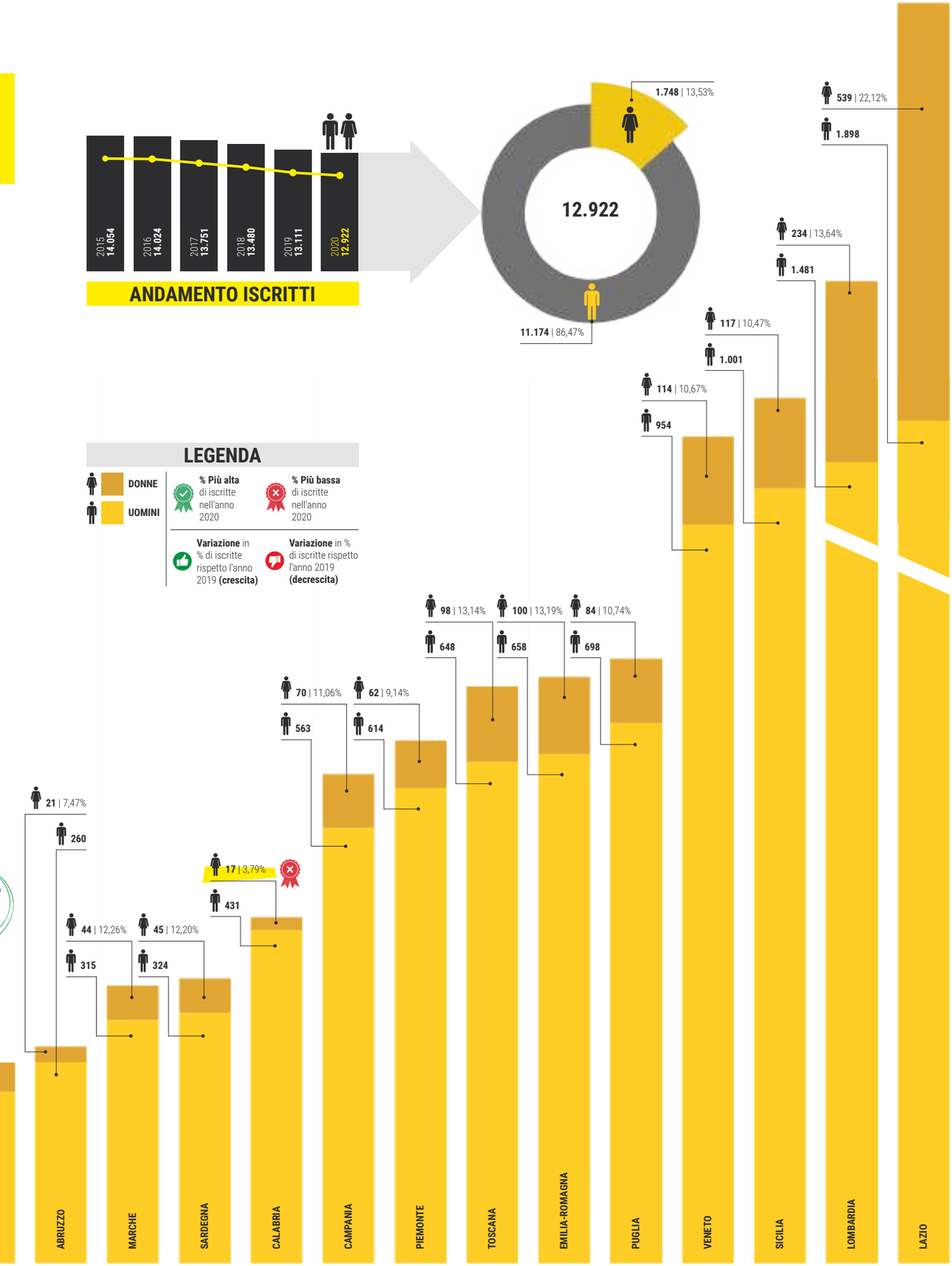


## ANDAMENTO ISCRITTI




## LEGENDA

- DONNE
- UOMINI
- **% Più alta** di iscritte nell'anno 2020
- **% Più bassa** di iscritte nell'anno 2020
- **Variazione** in % di iscritte rispetto l'anno 2019 **(crescita)**
- **Variazione** in % di iscritte rispetto l'anno 2019 **(decrescita)**



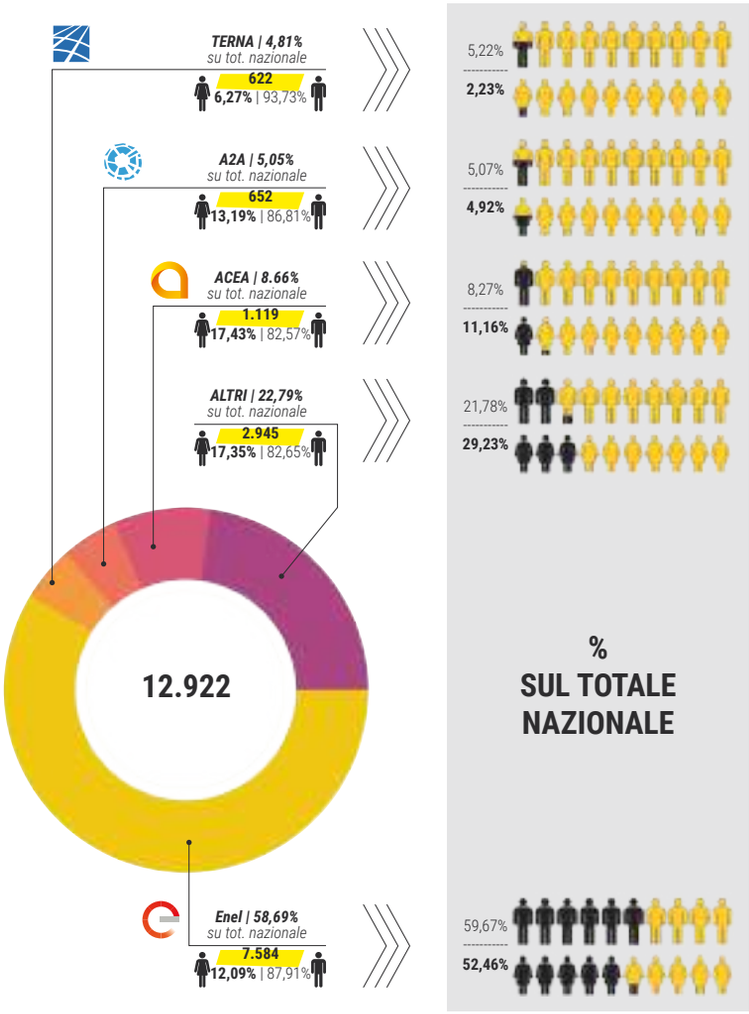
Disaggregando il dato su base regionale si nota una certa variabilità. **La minore percentuale di iscritte rispetto al totale si registra in Calabria, con un valore del 3,79%, in ulteriore calo rispetto al 2019. La quota maggiore è in Valle d'Aosta, con il 22,64%. In termini percentuali la riduzione maggiore nel numero di iscritte si registra in Alto Adige, con un calo del 2,38%.** Da segnalare che il territorio, con il 18,26% di iscritte, si colloca comunque sopra la media nazionale. **Il maggiore incremento, sempre in termini percentuali, si registra in Umbria, dove la quota cresce di poco più del 2%.**

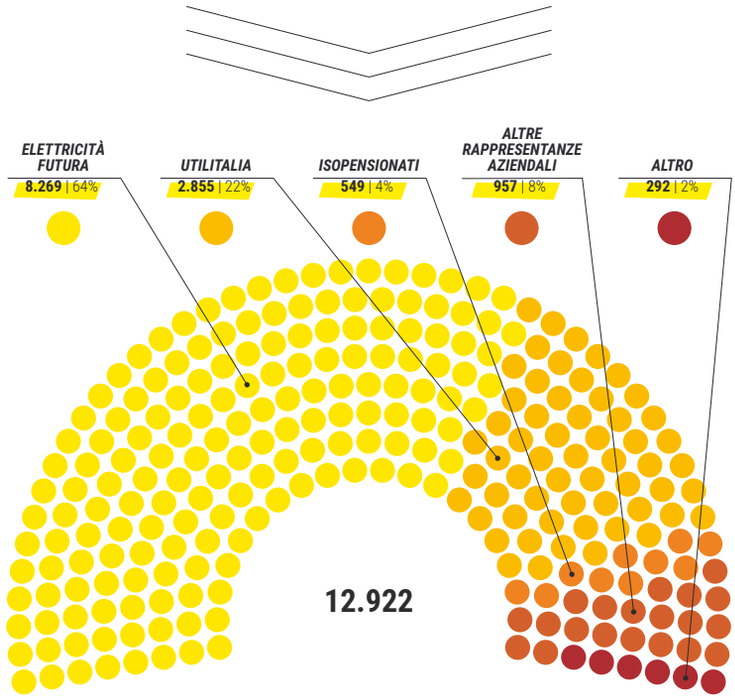
## Iscritti per gruppo d'impresa

Disaggregando il dato per gruppo aziendale si nota il peso di Enel. Ai primi 4 gruppi aziendali sono riconducibili il 77,21% delle iscrizioni alla Flaei.

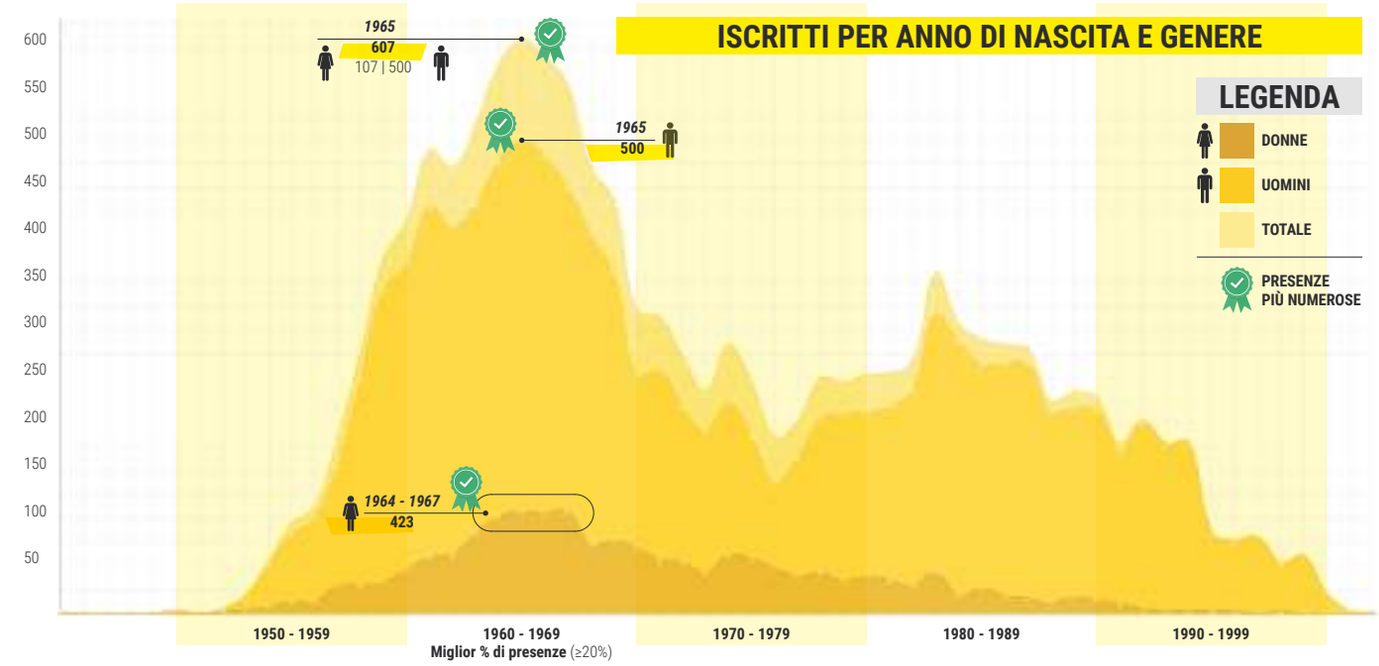
**La scomposizione degli iscritti per fascia d'età può costituire la base per interrogarsi sui possibili sviluppi della dinamica associativa.**

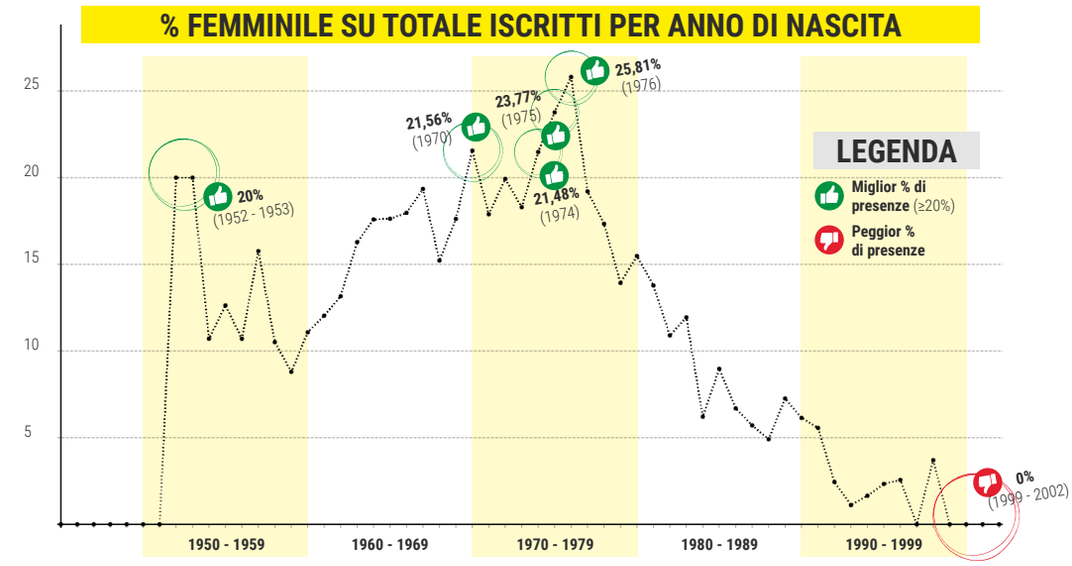
**ISCRITTI PER GRUPPO DI IMPRESA**

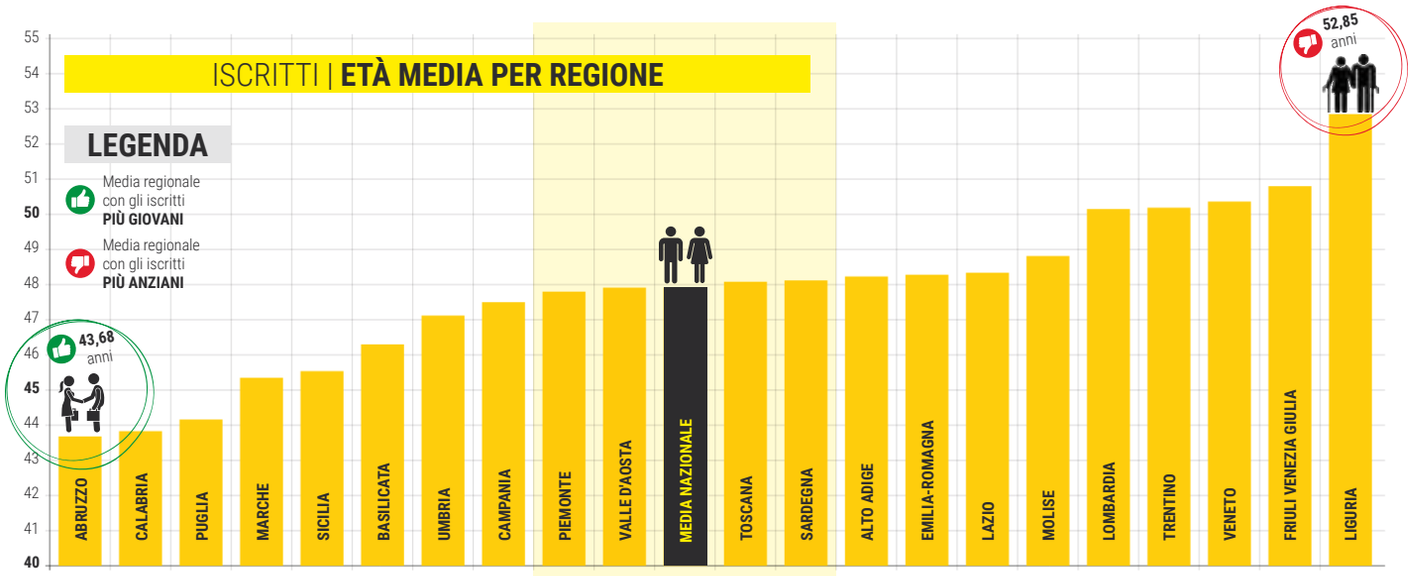



**ISCRITTI PER TIPO DI RAPPRESENTANZA**


ISCRITTI PER ANNO DI NASCITA E GENERE
1965
607
107 | 500
1965
500
1964 - 1967
423
LEGENDA
DONNE
UOMINI
TOTALE
PRESENZE PIÙ NUMEROSE
600
550
500
450
400
350
300
250
200
150
100
50
1950 - 1959
1960 - 1969
1970 - 1979
1980 - 1989
1990 - 1999
Miglior % di presenze (≥20%)


% FEMMINILE SU TOTALE ISCRITTI PER ANNO DI NASCITA
20%
(1952 - 1953)
21,56%
(1970)
23,77%
(1975)
25,81%
(1976)
21,48%
(1974)
0%
(1999 - 2002)
LEGENDA
Miglior % di presenze (≥20%)
Peggior % di presenze
25
20
15
10
5
1950 - 1959
1960 - 1969
1970 - 1979
1980 - 1989
1990 - 1999


ISCRITTI | ETÀ MEDIA PER REGIONE
LEGENDA
Media regionale con gli iscritti PIÙ GIOVANI
Media regionale con gli iscritti PIÙ ANZIANI
43,68 anni
52,85 anni
55
54
53
52
51
50
49
48
47
46
45
44
43
42
41
40
ABRUZZO
CALABRIA
PUGLIA
MARCHE
SICILIA
BASILICATA
UMBRIA
CAMPANIA
PIEMONTE
VALLE D'AOSTA
MEDIA NAZIONALE
TOSCANA
SARDEGNA
ALTO ADIGE
EMILIA-ROMAGNA
LAZIO
MOLISE
LOMBARDIA
TRENTINO
VENETO
FRIULI VENEZIA GIULIA
LIGURIA

# I SINDACALISTI

- Tempo pieno: 61 persone
- Tempo definito: 90 persone
- Permessisti: 963
- Riunioni organismi:
  - » 5 incontri Esecutivi Nazionali
  - » 1 incontro Consiglio generale
  - » 3 incontri revisori dei conti
  - » nessun incontro collegio Probiviri
- Durante l'emergenza e la fase di lockdown, si sono succeduti diversi incontri dei Segretari regionali e dell'Esecutivo su piattaforma Meet, con brevissimo preavviso, fino a tarda ora

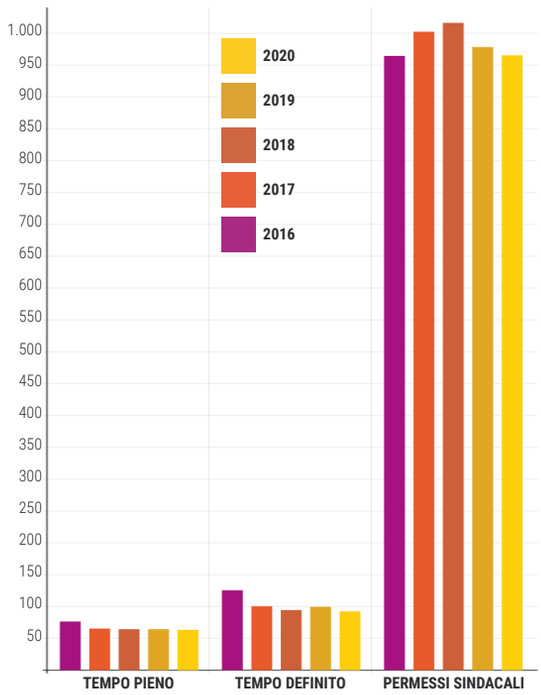
Quotidianamente nelle aziende elettriche italiane, nelle sedi Flaei distribuite sul territorio nazionale e nelle strutture sindacali regionali e nazionali oltre un migliaio di persone danno il loro contributo alla vita della Federazione e garantiscono agli iscritti ascolto, tutela e servizi.

**Tra di esse figurano una sessantina di persone impegnate a tempo pieno nel sindacato: si tratta, in genere di componenti delle Segreterie regionali e nazionale.** Tra i distaccati a tempo pieno sono presenti anche alcuni collaboratori politici e funzionari. Alcune persone sono distaccate presso le strutture Confederali.

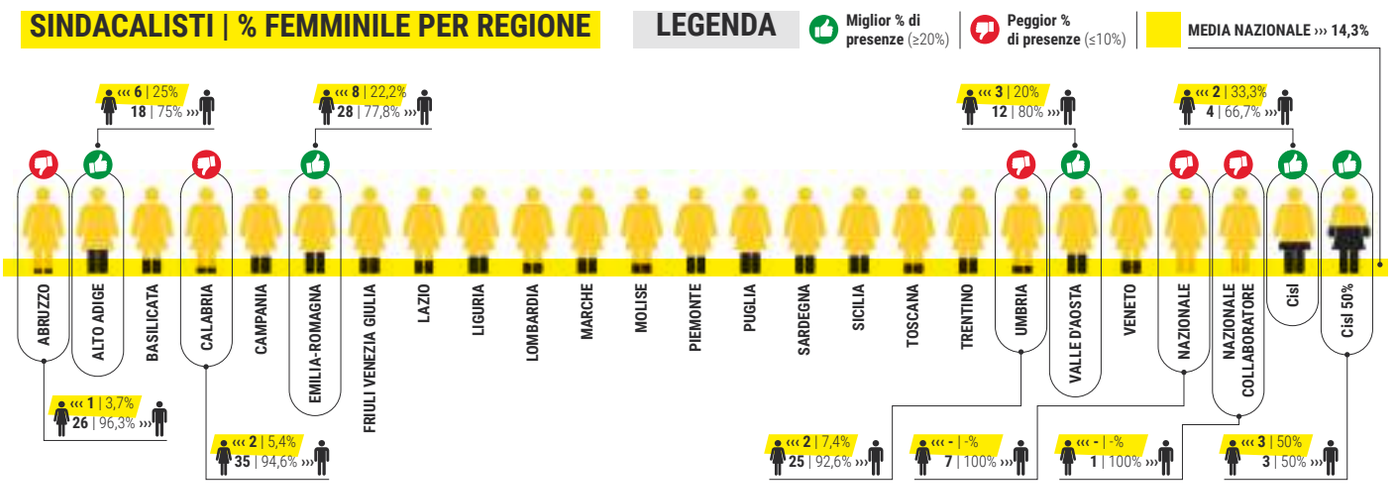
**Una novantina di persone, pur ricoprendo incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione, sono invece da annoverare tra i collaboratori a tempo definito.**

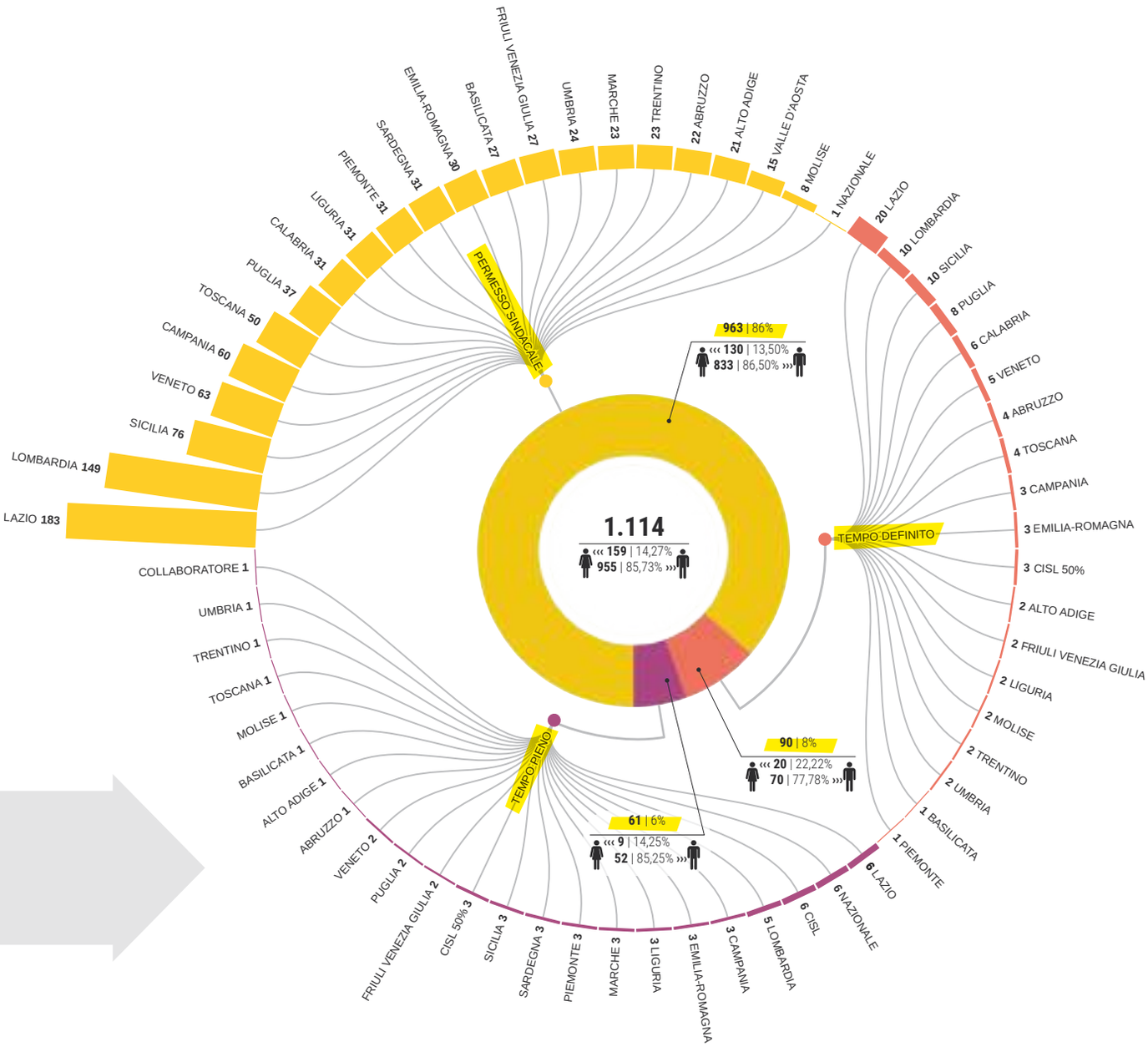
Infine vi sono i titolari di **permessi sindacali: sono gli attivisti nei posti di lavoro, eletti nei vari direttivi**. In quest'ultima categoria, di gran lunga la più ampia, vi sono persone con un monte ore di permessi sindacali piuttosto variabile in termini di giornate/anno.

**La Flaei deve a ognuna di queste persone formazione continua, coordinamento e sostegno**, così da consentire loro di svolgere al meglio i propri compiti in azienda, nei territori e all'interno degli enti e degli organismi in cui sono chiamati a svolgere la propria missione di sindacalisti.



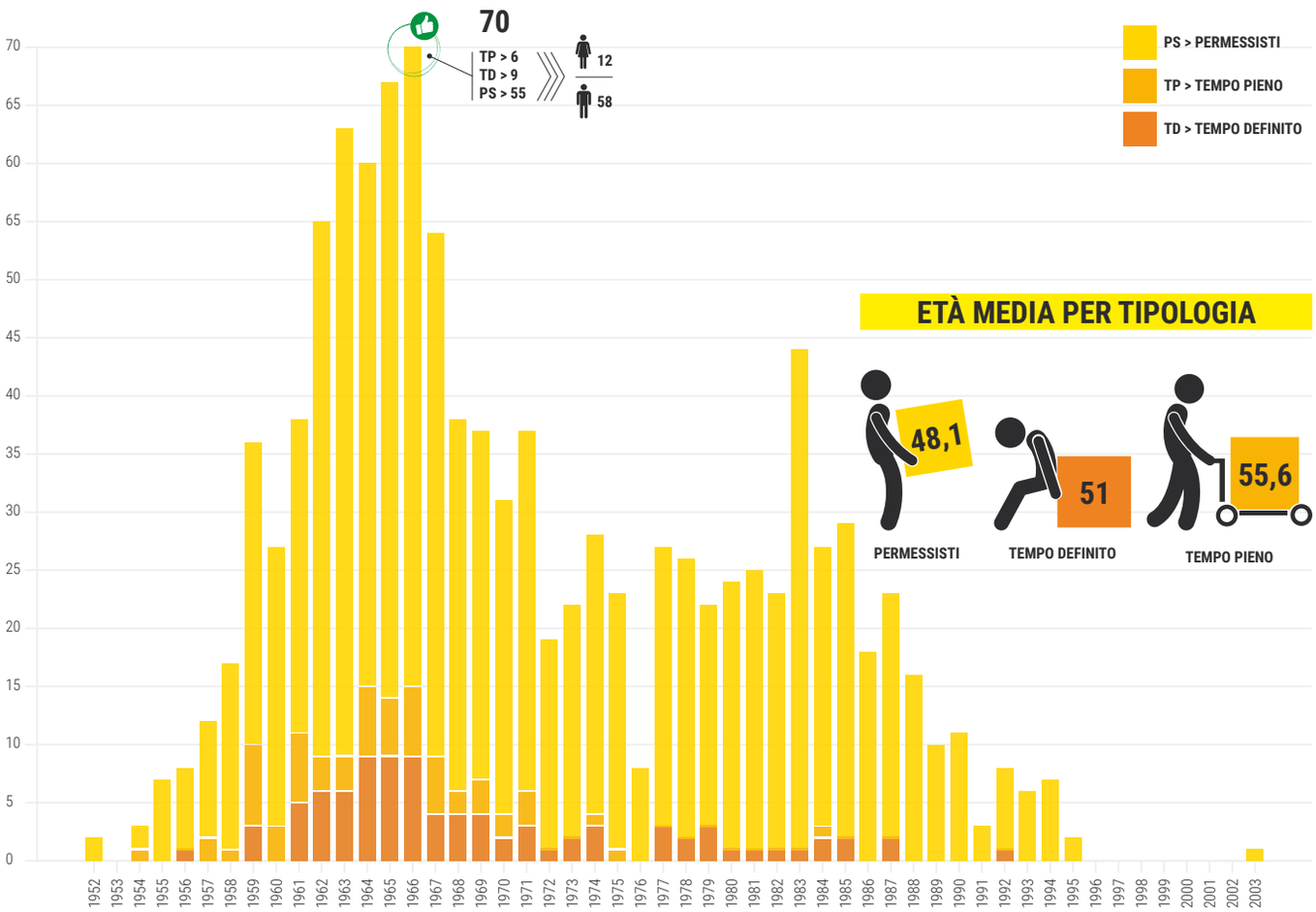
## SINDACALISTI | % FEMMINILE PER REGIONE

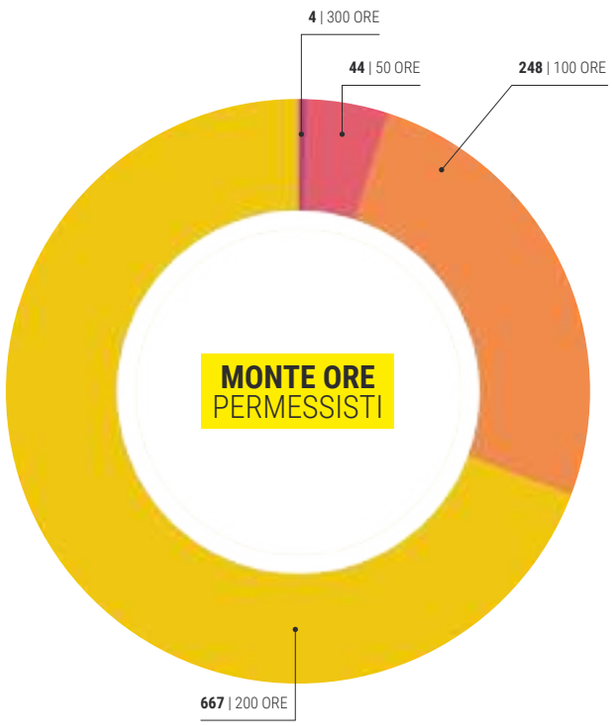


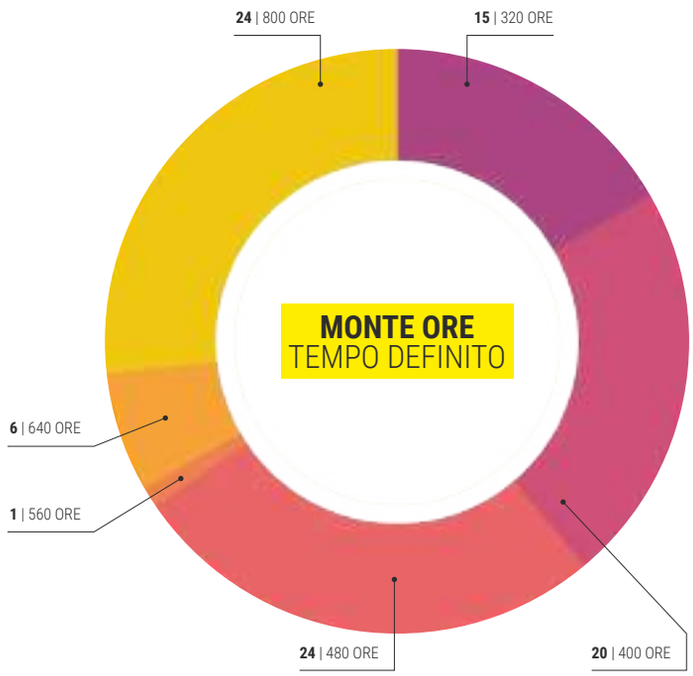




## DIRIGENTI SINDACALI (TEMPO PIENO - TEMPO DEFINITO) E PERMESSISTI | DIVISIONE PER REGIONE E SINTESI

## SINDACALISTI | ETÀ PER TIPOLOGIA



# LA FORMAZIONE TRA PASSATO E FUTURO

## Il lockdown ha cancellato la relazione, ma ha accresciuto le occasioni di crescita.

Per la Flaei, **la formazione del quadro sindacale è sempre stata un'attività strategica**, perché consente di stimolare la redazione di strategie settoriali da portare poi a compimento con la contrattazione di settore e aziendale. Nell'anno dei lockdown, nonostante le restrizioni, questa attività non si è fermata, anzi si è evoluta trasferendosi sulle piattaforme, anche se in una forma più informativa che formativa. Il valore aggiunto della formazione, infatti, è il rapporto formatore-discente che si può verificare costruendo una stretta relazione fra i due soggetti. Va da sé che, nell'anno del distanziamento fisico, questo tipo di rapporto è venuto meno.

### Un'occasione per estendere la formazione

Non per questo la Flaei ha rinunciato ai suoi percorsi formativi: per certi versi, **ha esteso la platea dei beneficiari grazie all'uso dello strumento dei webinar**, in sinergia con strutture e progetti già in corso. È il caso del seminario Ase sulla previdenza complementare (webinar del 11 febbraio, quindi in pre-pandemia, quasi un test della formazione online) o del webinar sulla gestione dei social media organizzato all'interno del progetto Valore Donna.

Oltre a questi, il 9 novembre, la Fondazione Enérgheia ha proposto, in videoconferenza, un incontro formativo sulle "Comunità dell'energia" con il prof. De Santoli, Prorettore alle Politiche energetiche, Sapienza Università di Roma Presidente Consiglio d'area di Ingegneria energetica, Facoltà di ingegneria.

### Corsi per le multiutility sul lavoro agile

Un'area di particolare attenzione è stata riservata alla formazione per le aziende Multiutility, in particolare per la pluralità di contratti di lavoro presenti in tali aziende. Per questo è stato individuato un corso online su tre giornate e per le seguenti tematiche:

- 27 novembre 2020, Lavoro agile: orario di lavoro, definizione posto di lavoro, straordinari e utilizzo ore permesso;
- 1° dicembre 2020, Lavoro agile: diritto al pasto, aspetti economici della prestazione;
- 11 dicembre 2020, Lavoro agile: disconnessione, sicurezza, agibilità sindacali.

**Questi incontri sono stati preceduti da incontri differenziati per area geografica (Centro, Nord-Est, Nord-Ovest) in cui si è data una formazione specifica relativamente alle aziende presenti su quei territori geografici.**

### Più consapevolezza tra i giovani

Oltre a questi, sono stati predisposti degli incontri curati dalla Flaei con i neoassunti di diverse regioni del Paese per formare i giovani lavoratori in merito al salario sociale rappresentato dagli istituti del welfare di settore (Fondi previdenziali, Sanità integrativa, Attività ricreative, servizi offerti dal sindacato).

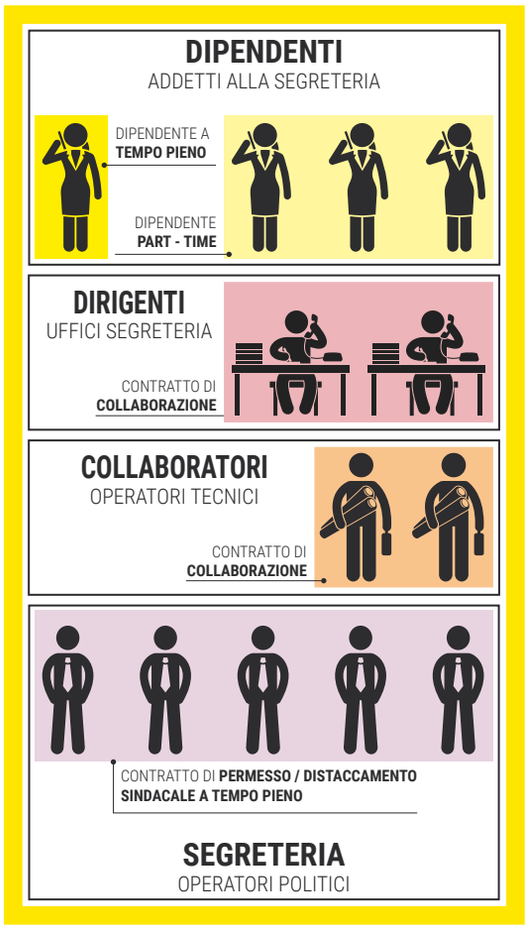
# IL PERSONALE DI VIA SALARIA

- Segretari Nazionali 2020 in distacco sindacale a tempo pieno:
  - » 1 Segretario Generale
  - » 1 Segretario Aggiunto
  - » 3 Segretari
- 2 dirigenti di uffici di segreteria
- 2 collaboratori tecnici
- 4 dipendenti di cui:
  - » 3 contratti part-time
  - » 1 contratto a tempo pieno
- La Segreteria Nazionale si avvale di altri collaboratori sindacali regionali su specifici progetti

Nella sede di via Salaria, oltre ai segretari e ai componenti l'ufficio di segreteria sono impiegate altre 6 persone. Il quadro è completato da alcuni incarichi professionali (docenti universitari, avvocati, commercialista).

Inoltre, nel corso dell'anno sono stati inseriti due operatori per seguire alcune deleghe della Segreteria nazionale, nella prospettiva del ricambio generazionale preannunciata al XVIII Congresso.

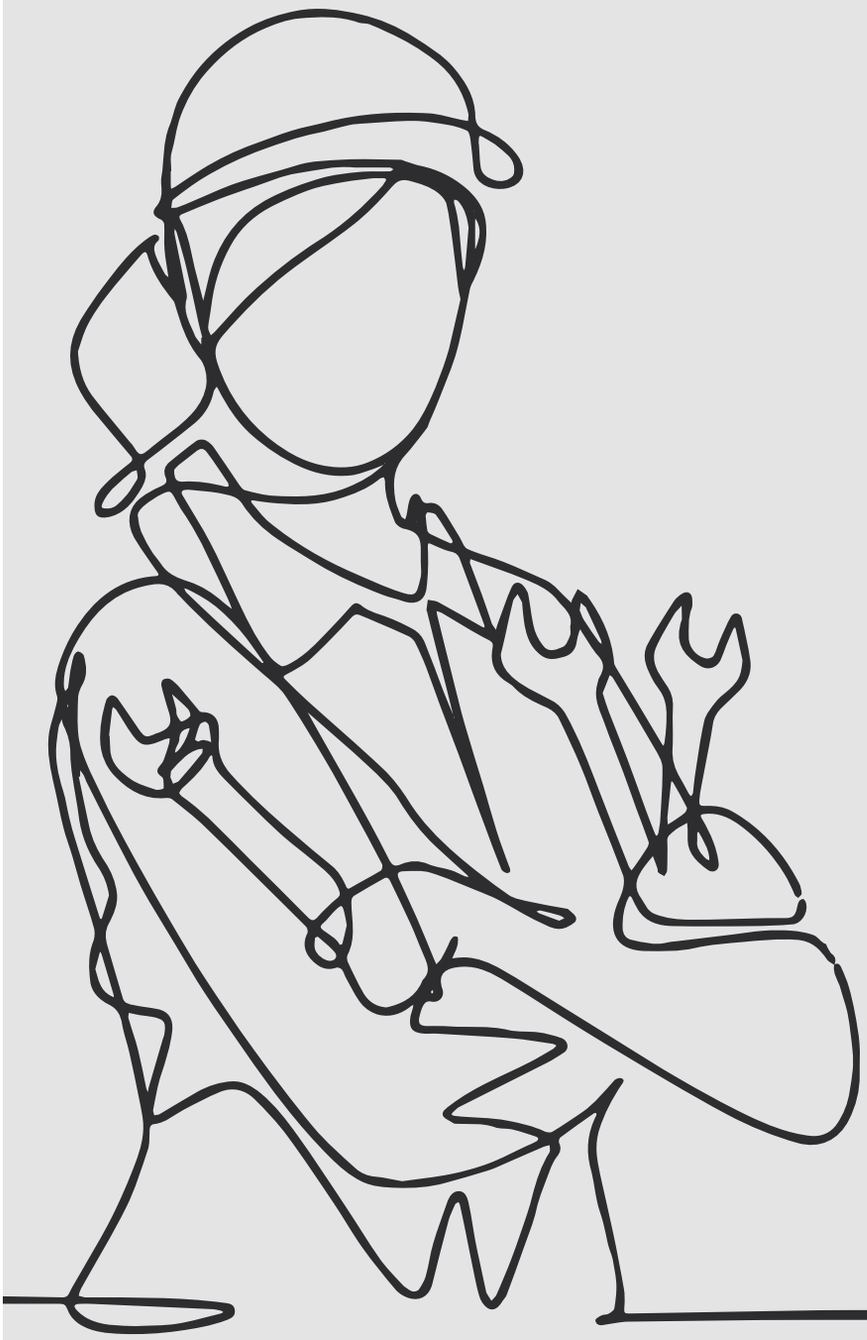
Nel rapporto con queste persone la Flaei si sta impegnando per favorire la conciliazione tra vita e lavoro.




*I dipendenti Flaei sono iscritti al fondo previdenziale complementare Fopen. Per approfondimenti si rinvia al paragrafo dedicato alla bilateralità.*

# LE DONNE FLAEI CONTANO

## Iscritte, sindacaliste, dipendenti: la questione di genere in un settore prevalentemente maschile



### Un settore storicamente a prevalenza maschile

**Il settore elettrico è un settore in cui la presenza femminile è decisamente sotto la media rispetto ad altri settori produttivi.** È la conseguenza di scelte aziendali che vedevano il lavoro elettrico un'attività pesante: si pensi agli addetti al movimento del carbone o all'operaio di distribuzione reperibile sotto le intemperie. Alle donne erano riservati ruoli di segretariato o amministrativi e solo poche erano destinate all'area tecnica. Questa radice si è protratta nel tempo e si riflette, di conseguenza, nella presenza di dirigenti sindacali donne.

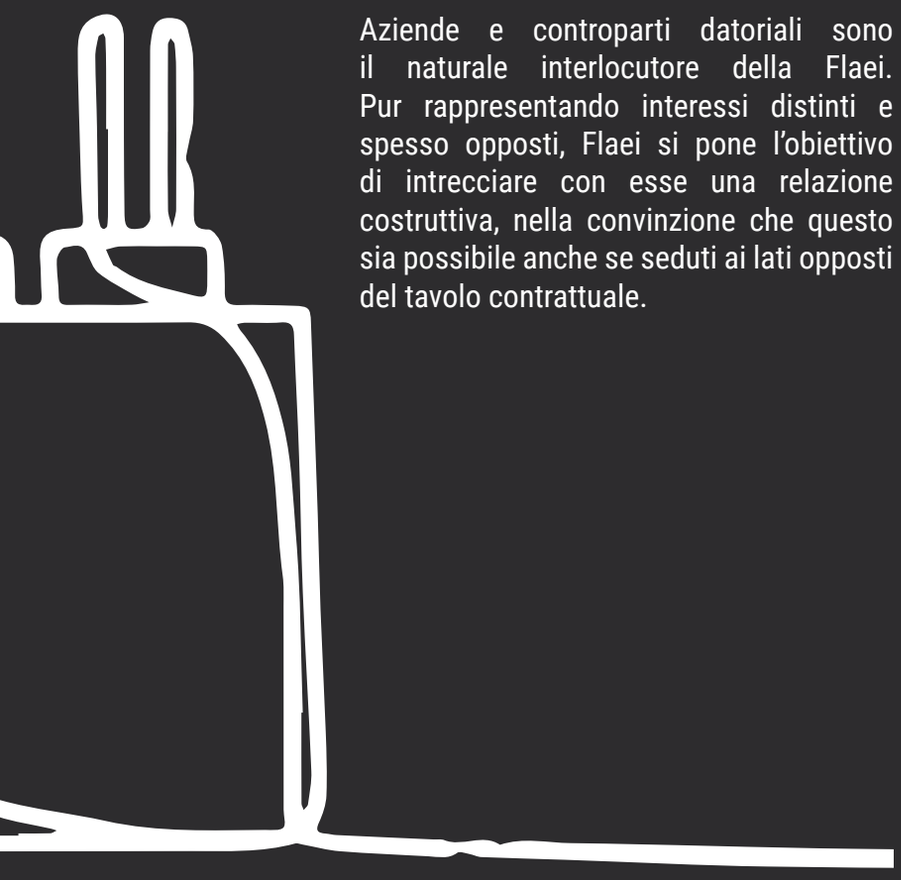
### Flaei attua condizioni di lavoro a favore delle donne

Nonostante questo gap strutturale del settore, la Flaei da sempre ha posto molta attenzione alla "questione femminile", non ricorrendo a sterili "quote rosa", ma **promuovendo occasioni di ascolto fra il Coordinamento nazionale donne e la Segreteria nazionale per poter negoziare, a livello di settore o di singola azienda, condizioni di lavoro che possano incontrare le richieste di conciliazione espresse dalle donne** e senza trascurare il fenomeno del "soffitto di vetro" che pervade anche il settore elettrico, seppure in misura minore rispetto ad altri comparti.

# LE AZIENDE

*Per la Dottrina Sociale della Chiesa l'impresa deve caratterizzarsi per la capacità di servire il bene comune della società attraverso la produzione di beni e servizi utili. Quindi, l'impresa non deve solo aspirare a realizzare profitti (elemento essenziale e vitale per la sua sopravvivenza), ma tendere al benessere delle persone e della società.*

Oreste Bazzecchi
Scuola per l'Alta Dirigenza
di Dottrina Sociale della Chiesa
Dicembre 2013



Aziende e controparti datoriali sono il naturale interlocutore della Flaei. Pur rappresentando interessi distinti e spesso opposti, Flaei si pone l'obiettivo di intrecciare con esse una relazione costruttiva, nella convinzione che questo sia possibile anche se seduti ai lati opposti del tavolo contrattuale.

- Numero accordi: 90
- Imprese: la Segreteria nazionale si rapporta direttamente con circa 20 grandi imprese del settore e la rappresentanza datoriale di Elettricità Futura e Utilitalia. Altre relazioni industriali sono sviluppate dalla Segreterie Regionali per aziende con dimensione regionale o locale.
- Bilateralità: Arca, Fisde, Fopen, Pegaso, Circoli aziendali socio-ricreativi, Casse Mutue, Comitati bilaterali aziendali e di settore (es: Salute e Sicurezza e Pari Opportunità)

# LAVORARE DURANTE LA PANDEMIA DA COVID-19

Nel momento in cui è scattato il lockdown (marzo 2020), **la prima preoccupazione di sindacato e aziende è stata quella di mettere in sicurezza le persone** che si occupavano delle reti elettriche e della produzione di energia elettrica **per garantire il servizio di base per sostenere il Paese**: senza elettricità, tutto si sarebbe fermato. **La pandemia ha rimesso un certo ordine: non c'è sicurezza senza la salute che andava garantita a ogni costo per il bene del Paese**.

## Salute, sicurezza e riorganizzazione del lavoro

Affinchè un'azienda potesse continuare a operare, è sorta la necessità di stipulare protocolli per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori. Sono stati coinvolti RLS e Comitati aziendali per la salute e la sicurezza a cui è stato affidato il compito di verificare con il datore di lavoro le migliori modalità per garantire la salute e operare in sicurezza. È stato così permesso agli RLS di entrare nell'organizzazione del lavoro.

Grazie a questa modalità, in ogni azienda sono stati realizzati accordi e/o note di incontro condivise che definivano le modalità di accesso alle sedi dopo che queste erano state "svuotate" dal personale non indispensabile all'esercizio delle reti o delle centrali di produzione.

## Orari sfalsati, segregazione, accesso diretto al cantiere

Per il personale giornaliero sono stati previsti modelli organizzativi a settimane alterne durante il lockdown di marzo-aprile 2020 e, successivamente, con orari sfalsati. In alcune aziende si è preferito far accedere direttamente gli operativi sul cantiere senza passare per le sedi, ampliando accordi aziendali già esistenti. In altri casi, dove vi era la disponibilità, come in Terna, si è preferito aumentare le sedi di lavoro per avere tutto il personale sempre disponibile per fronteggiare eventuali emergenze.

**Per il personale turnista della Trasmissione e della Produzione era stato approntato un modello organizzativo che prevedeva la segregazione quindicinale dei turnisti in camper attrezzati o strutture alberghiere dedicate con un turno di 12 ore e una squadra di riserva a casa.**

## Smart Working

La pandemia ha sdoganato a tutti queste due parole inglesi: smart working. **Lo smart working esisteva già nell'ordinamento giuslavoristico italiano dal 2017 (legge 81/2017), ma era uno strumento organizzativo utilizzato da poche persone.** Prima della pandemia, in diverse aziende erano già stati siglati accordi unitari per estendere a una più vasta platea l'adozione di tale modalità produttiva in cui si prevedeva al massimo un giorno di lavoro a casa e il resto nel posto di lavoro. **Il DPCM 1 marzo 2020, contestualmente alle prime chiusure obbligate dal virus, ha introdotto una procedura semplificata senza accordo individuale perché un'azienda potesse porre in smart working lavoratrici e lavoratori.**

Se all'inizio era quasi divertente lavorare tutti da casa, rilassante per non dover andare nella calca cittadina dell'ora di punta, ben presto ci si rese conto che "ogni bel gioco dura poco". Videoriunioni a qualsiasi ora, perennemente connessi agli applicativi aziendali, disconnessione non prevista, la crisi del management che non aveva più il controllo della propria unità produttiva erano solo alcuni aspetti dell'invasione del lavoro nello spazio privato di lavoratrici e lavoratori. Senza contare i rapporti familiari con il o la consorte anch'esso in smart working o i figli in didattica a distanza, la connessione

internet che balbettava dal carico di dati richiesti. **Risultato? A detta delle aziende la nuova modalità di lavoro ha portato a un sensibile aumento della produttività. Questo, però, è avvenuto al costo di un arretramento dei diritti di lavoratrici e lavoratori.**

Per questo motivo **il 9 giugno 2020 fra Segreterie Nazionali ed Enel Italia è stato siglato un accordo per regolamentare il lavoro da casa in cui venivano ripristinati alcuni diritti come: orario di lavoro pari a quello normale, eventuali orari eccedenti compensati con le esigenze di vita familiare, diritto alle assemblee digitali, diritto al ticket pasto e soprattutto diritti alla disconnessione in determinati orari.** Un accordo che ha poi aperto la strada ad altri accordi simili, pur con sfumature diverse, in Edison, A2A, Hera, Terna, ecc. Sul tema della remotizzazione del lavoro, Flaei ha svolto diversi webinar di approfondimento, prodotto documenti e ha siglato già degli accordi per **regolamentare lo smart working nel post pandemia** (Gruppo A2A e Gruppo Hera).

Per il dettaglio delle attività negoziali svolte durante il lockdown si rimanda al **Report Emergenza Covid-19 "La Flaei ai tempi del lockdown"**

## Reddito

Dopo aver posto in sicurezza lavoratrici e lavoratori, si è pensato alla tutela del reddito di coloro che erano in alternanza settimanale, generalmente operativi di squadra. Se il personale turnista poteva godere di indennità aggiuntive per la segregazione o se i lavoratori in smart working percepivano il regolare stipendio mensile, **si poneva il problema della remunerazione dei lavoratori che erano disponibili a casa in attesa di chiamata, ma inattivi**.

È stato proposto e attuato un sistema di "ferie solidali" che ha ampliato le possibilità offerte da questo strumento già previsto dall'ordinamento giuslavoristico e dagli accordi aziendali: i colleghi in piena occupazione potevano donare 1 o più giorni di ferie a coloro che erano a casa permettendogli di coprire l'assenza con ferie remunerate. Questo ha evitato il ricorso agli ammortizzatori sociali che il settore ha preferito lasciare a disposizione di settori produttivi più colpiti dalle chiusure. Gli accordi per le ferie solidali sono stati stipulati in quasi tutte le aziende del settore, solo in un paio di casi di aziende nazionali si è dovuto negoziare una cassa integrazione e un sostegno al reddito.

In tutte le aziende, inoltre, si è poi provveduto a negoziare gli accordi sul Premio di risultato dell'anno 2020 prevedendo in alcuni casi delle clausole dedicate a proteggere il valore dei premi dagli effetti della pandemia.

# LA CONTRATTAZIONE

- Estesa la platea delle aziende comprese nel contratto elettrico
- 18 incontri con la delegazione datoriale per la nuova Disciplina Speciale
- Revisione art.54 CCNL/2001 per Utilitalia

Nonostante la pandemia, la contrattazione di settore è stata particolarmente intensa nel 2020. **Il 14 febbraio**, prima che esplodesse l'emergenza, **si è provveduto alla collazione del contratto di settore per rendere omogenei i testi mettendo a disposizione di lavoratrici e lavoratori del settore la versione completa e "stampata" del nuovo testo contrattuale sottoscritto nell'ottobre del 2019**.

Il 2020 è stato l'anno in cui si è profuso uno sforzo negoziale importante, sia per la parte sindacale sia per quella datoriale, per **dare corpo all'impegno differito previsto dall'art. 1 del contratto di settore, in cui veniva estesa la platea delle aziende a cui poteva essere applicato il contratto elettrico** (oltre a produzione tradizionale, trasmissione, distribuzione, vendita energia, il contratto siglato nel 2019 comprendeva anche il settore delle fonti rinnovabili in aziende di piccole dimensioni, della vendita dei servizi ancillari, dell'efficienza energetica).

Nel 2020, per dare corpo ad un contratto di lavoro appendice di quello generale si sono svolti 18 incontri con la delegazione datoriale (10 e 28 aprile; 22 maggio; 10, 12, 19 e 22 giugno; 13, 20 e 29 luglio; 14 settembre; 19 e 21 ottobre; 4, 13, 26 e 30 novembre; 7 dicembre). **Il percorso si è infine concluso l'11 giugno 2021, con la stipula dell'accordo che istituisce, nell'ambito del contratto di settore elettrico, la nuova Disciplina Speciale espressamente dedicata alle attività elettriche sopra indicate.**

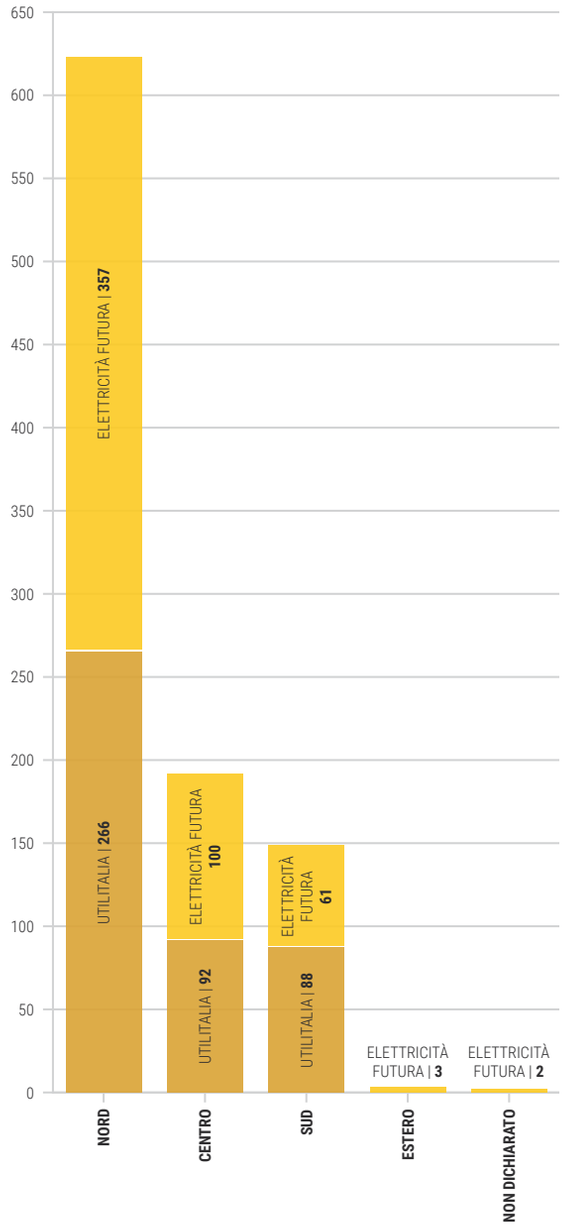
Un ulteriore rimando contrattuale era relativo alla revisione dell'art. 54 del CCNL 2001 parte Federelettrica. Il negoziato con Utilitalia si è svolto in 4 date: 28 aprile, 29 maggio, 17 luglio, 25 settembre. Al termine dell'anno 2020, non essendo stato raggiunto un accordo, **Utilitalia ha unilateralmente disdettato l'accordo del 2002, con decorrenza 31 dicembre 2021, pur lasciando aperta la possibilità di raggiungere un'intesa prima della decorrenza citata**.

## LA REDISTRIBUZIONE: I PREMI DI RISULTATO IN ENEL

**Un esempio di come avviene la redistribuzione ai lavoratori**

Nel gruppo Enel durante il 2020 il premio di risultato distribuito a ogni lavoratore è stato compreso tra 1.470 e 4.500 euro, con una **variazione proporzionata all'inquadramento contrattuale e al livello di raggiungimento degli obiettivi di produttività da parte delle singole unità aziendali**. Per un lavoratore con inquadramento BSS il premio è stato compreso tra 2.629 e 3.417 euro.

**MAPPA IMPRESE PER ASSOCIAZIONE DI RAPPRESENTANZA**



# Contrattazione di secondo livello

| DATA STIPULA | AZIENDA | TEMA ACCORDO | DESCRIZIONE | |
|---|---|---|---|---|
| 20/01/2020 | ERG | Tutele | Accordi orario di lavoro e videosorveglianza | |
| 17/02/2020 | TIRRENO POWER | Prepensionamento | Accordo esodo incentivato e turnover | |
| 04/03/2020 | SOGIN | Organizzazione del lavoro | Accordo protocollo relazioni industriali smart working e altro | |
| 16/03/2020 | Terna | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo nuove misure emergenza Covid-19 | ✓ |
| 17/03/2020 | Terna | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo segregazione linee di turno cnc e eme | ✓ |
| 24/03/2020 | a2a | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo segregazione risorse su impianti emergenza Covid-19 | ✓ |
| 24/03/2020 | SOGIN | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo misure antiCovid-19 comitato di attuazione protocollo nazionale | ✓ |
| 27/03/2020 | enel | Solidarietà | Accordo ferie solidali Covid-19 | ✓ |
| 30/03/2020 | enel | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo segregazione turni impianti power generation Italy | ✓ |
| 02/04/2020 | EDISON | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo emergenza Covid-19 | ✓ |
| 02/04/2020 | Terna | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo gestione cct emergenza epidemiologica Covid-19 | ✓ |
| 02/04/2020 | Terna | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo gestione emergenza coronavirus unità impianti | ✓ |
| 03/04/2020 | acea energia | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo Covid-19 | ✓ |
| 03/04/2020 | iren | Solidarietà | Accordo ferie solidali emergenza Covid-19 | ✓ |
| 07/04/2020 | engie ITALIA | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo misure emergenza Covid-19 | ✓ |
| 07/04/2020 | engie SERVIZI | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo emergenza Covid-19 | ✓ |
| 07/04/2020 | HERA | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo gestione emergenza per servizi non interrompibili | ✓ |
| 10/04/2020 | SOGIN | Solidarietà | Accordo banca ferie solidali | ✓ |
| 15/04/2020 | TIRRENO POWER | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo misure eccezionali in caso di emergenza (piano antiCovid-19) | ✓ |
| 16/04/2020 | CESI | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo gestione emergenza Covid-19 | ✓ |

| DATA STIPULA | AZIENDA | TEMA ACCORDO | DESCRIZIONE | |
|---|---|---|---|---|
| 16/04/2020 | EP PRODUZIONE | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo misure antiCovid-19 | ✓ |
| 20/04/2020 | SOGIN | Solidarietà | Accordo ferie solidali | ✓ |
| 20/04/2020 | sorgenia | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo misure antiCovid-19 | ✓ |
| 24/04/2020 | enel | Redistribuzione | Accordo premio di risultato anno 2020 cassa 2021 | |
| 24/04/2020 | Terna | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo misure antiCovid-19 | ✓ |
| 28/04/2020 | EP PRODUZIONE | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo misure emergenza antiCovid-19 | ✓ |
| 28/04/2020 | Terna | Tutele | Accordo buono pasto in smart working | ✓ |
| 30/04/2020 | EDISON | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo riavvio attivita e assetti organizzativi in emergenza Covid-19 | ✓ |
| 30/04/2020 | engie ITALIA | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo comitato sicurezza e riaperture aziendali in emergenza Covid-19 | ✓ |
| 12/05/2020 | EP PRODUZIONE | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo proroga disposizioni organizzative emergenza Covid-19 | ✓ |
| 13/05/2020 | EDISON | Redistribuzione | Accordo consuntivo premio di risultato anno 2019 cassa 2020 | |
| 14/05/2020 | ERG | Redistribuzione | Accordo bonus "Cura Italia" | ✓ |
| 14/05/2020 | ERG | Redistribuzione | Accordo consuntivazione premio di risultato 2019 cassa 2020 | |
| 14/05/2020 | ERG | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo segregazione turni per rischio Covid-19 | ✓ |
| 19/05/2020 | Terna | Redistribuzione | Accordo consuntivo premio di risultato 2019 cassa 2020 e prestiti | |
| 20/05/2020 | EDISON | Armonizzazioni | Accordo armonizzazione da CCN terziario a CCN elettrico | |
| 20/05/2020 | HERA | Redistribuzione | Accordo consuntivo premio di risultato anno 2019 cassa 2020 | |
| 26/05/2020 | EP PRODUZIONE | Redistribuzione | Accordo premio di risultato 2019 e impatto Covid-19 | ✓ |
| 28/05/2020 | enel PER ITALIA | Redistribuzione | Accordo premio di risultato aggiuntivo | |
| 28/05/2020 | Terna | Formazione | Accordo formazione fondimpresa | |
| 04/06/2020 | csea | H&S - Riorganizzazione Covid-19 | Accordo smart working emergenziale | ✓ |
| 04/06/2020 | csea | Solidarietà | Accordo finanziamenti prestiti acquisto alloggi e gravi necessità familiari | |
| 04/06/2020 | HERA | Redistribuzione | Accordo ponte premio di risultato 2020 (emergenza Covid-19) e smart remote working | ✓ |

| DATA STIPULA | AZIENDA | TEMA ACCORDO | DESCRIZIONE | |
|---|---|---|---|---|
| 08/06/2020 | engie ITALIA | Tutela Reddito | Accordo FIS e CIGO Covid-19 | ✓ |
| 09/06/2020 | enel | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo smart working emergenziale | ✓ |
| 09/06/2020 | sorgenia | Redistribuzione | Accordo premio di risultato 2020 cassa 2021 - misure antiCovid-19 | ✓ |
| 09/06/2020 | sorgenia | Redistribuzione | Accordo premio di risultato 2019 preventivo 2020 e misure antiCovid-19 | ✓ |
| 11/06/2020 | EDF ITALIA | Armonizzazioni | Accordo fusione per incorporazione in Edison SpA | |
| 16/06/2020 | csea | Redistribuzione | Accordo premio di risultato anno 2019 cassa 2020 consuntivo | |
| 18/06/2020 | iren | Redistribuzione | Accordo premio di risultato 2020 cassa 2021 preventivo | |
| 24/06/2020 | EDISON | Armonizzazioni | Accordo passaggio lavoratori Edison Energia a contratto elettrico | |
| 26/06/2020 | TIRRENO POWER | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo misure contenimento Covid-19 e smart working emergenziale | ✓ |
| 07/07/2020 | EP PRODUZIONE | Redistribuzione | Accordo premio di risultato consuntivo 2019 cassa 2020 | |
| 07/07/2020 | ERG | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo proseguimento smart working emergenziale | ✓ |
| 13/07/2020 | enel | Riorganizzazione | Accordo nuovo modello organizzativo Arca e finanziamento prestiti | |
| 21/07/2020 | enel | Solidarietà | Accordo applicazione banca ore ferie solidali | ✓ |
| 21/07/2020 | engie ITALIA | Adesione Ist. Sociali | Accordo adesione Fisde Open | |
| 22/07/2020 | EDISON | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo misure urgenti antiCovid-19 | ✓ |
| 22/07/2020 | EDISON | Adesione Ist. Sociali | Accordo accesso a Fopen | |
| 22/07/2020 | EDISON | Redistribuzione | Accordo premio di risultato 2020 cassa 2021 | |
| 23/07/2020 | GSE | Redistribuzione | Accordo premio di risultato 2020/2022 operazione welfare quota EAP | |
| 27/07/2020 | enel | Redistribuzione | Accordo finanziamento Arca e Fisde 2020 | |
| 27/07/2020 | Terna | Redistribuzione | Accordo premio di risultato 2020/2022 | |
| 30/07/2020 | enel | Redistribuzione | Accordo premio aggiuntivo area mercato 2020 | |
| 06/08/2020 | iren | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo misure urgenti antiCovid-19 | ✓ |
| 11/09/2020 | EDISON | Tutele | Accordo videosorveglianza impianti idrici | |
| 15/09/2020 | TIRRENO POWER | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo smart working emergenziale | ✓ |

| DATA STIPULA | AZIENDA | TEMA ACCORDO | DESCRIZIONE | |
|---|---|---|---|---|
| 28/09/2020 | ERG | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo proroga smart working emergenziale | ✓ |
| 07/10/2020 | enel | Prepensionamento | Accordo aggiornamento quadro regolamentazione art. 4 2016-2020 | |
| 14/10/2020 | a2a | Diversità | Accordo costituzione osservatorio inclusione lavorativa | |
| 14/10/2020 | enel | Conciliazione Vita - Lavoro | Accordo congedi Covid-19 a genitori di studenti in quarantena | ✓ |
| 14/10/2020 | enel | Prepensionamento | Accordo uscite art. 4 area Power Generation | |
| 21/10/2020 | edp ITALIA | Adesione Ist. Sociali | Accordo adesione a Fopen | |
| 22/10/2020 | EDISON | Adesione Ist. Sociali | Adesione Ist. Sociali; accordo adesione a Fopen | |
| 30/10/2020 | a2a | Redistribuzione | Redistribuzione | |
| 30/10/2020 | enel | Redistribuzione | Redistribuzione | |
| 09/11/2020 | a2a | H&S - Riorganizzazione Covid | H&S - Riorganizzazione Covid-19; smart working emergenziale | ✓ |
| 09/11/2020 | Terna | Organizzazione del Lavoro | Accordo smart working | |
| 11/11/2020 | iren | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo gestione emergenza Covid-19 | ✓ |
| 12/11/2020 | enel PER ITALIA | Armonizzazioni | Accordo fusione per incorporazione di Enel.Si | |
| 13/11/2020 | EDISON | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo smart working emergenziale | ✓ |
| 17/11/2020 | Terna | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo confinamento per Covid-19 sale dispacciamento | ✓ |
| 18/11/2020 | SOGIN | Redistribuzione | Accordo premio di risultato anno 2020 cassa 2021 | |
| 20/11/2020 | TIRRENO POWER | H&S - Riorganizzazione Covid | Accordo estensione smart working emergenziale | ✓ |
| 27/11/2020 | EDISON ENERGY SOLUTIONS | Armonizzazioni | Accordo fusione in Fenice SpA | |
| 03/12/2020 | RWE ITALIA | Redistribuzione | Accordo premio di risultato anno 2020 cassa 2021 | |
| 22/12/2020 | ContourGlobal ORICOLA | Formazione | Accordo utilizzo fondo nuove competenze | |
| 22/12/2020 | Terna | Formazione | Accordo utilizzo fondo nuove competenze | |
| 23/12/2020 | enel | Formazione | Accordo utilizzo fondo nuove competenze | |
| 23/12/2020 | enel GREEN POWER | Armonizzazioni | Verifica accordo armonizzazione fusione 3SUN | |

# CASO STUDIO: A2A

## Dalla gestione dell'emergenza, al regolamento di una nuova normalità.

Anche il 2020 si è caratterizzato per l'importante mole di attività all'interno di A2A, nonostante la situazione pandemica, che ha influenzato ogni tipo di accordo, almeno nella prima parte dell'anno.

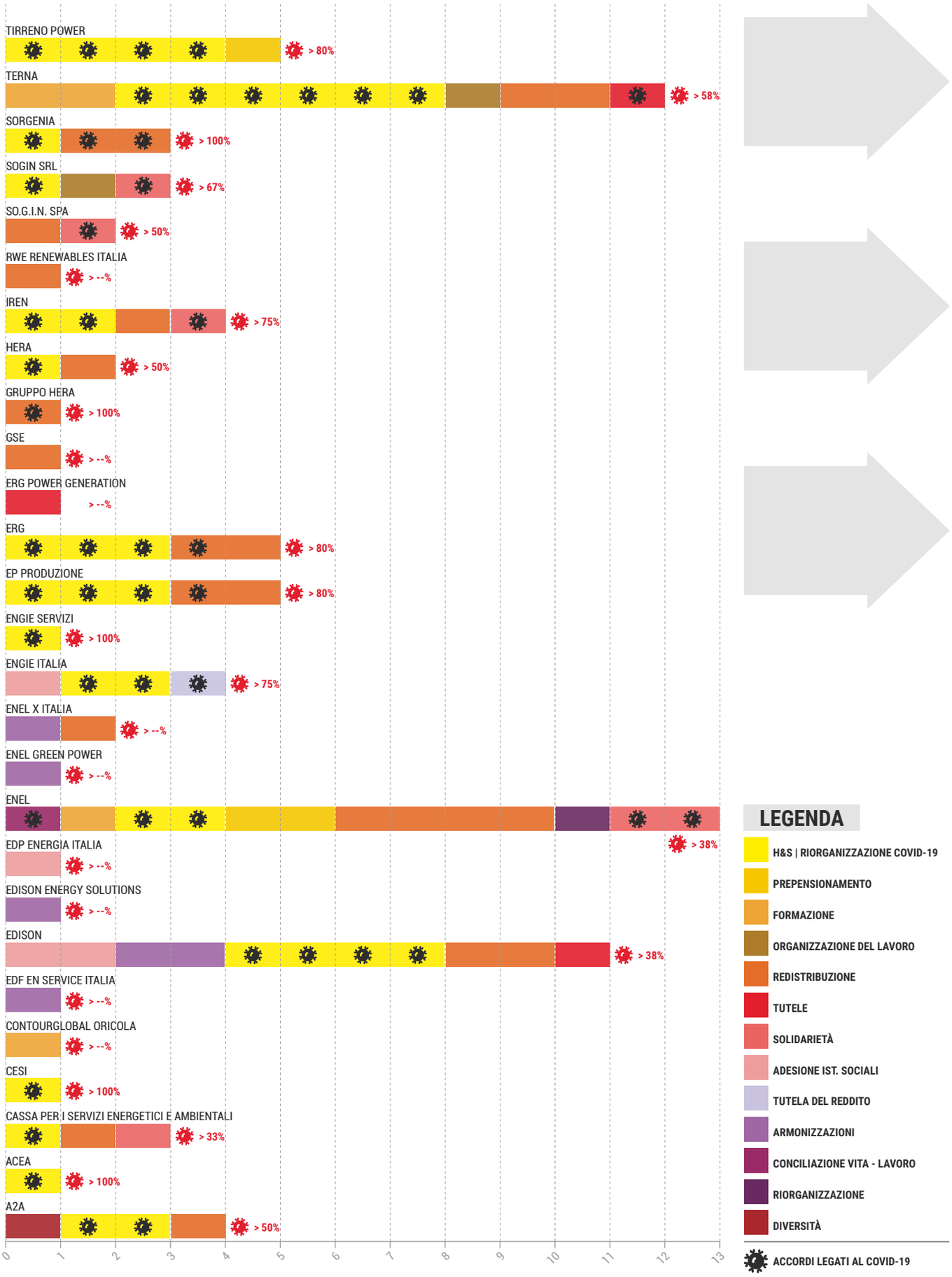
**Tre accordi quadro hanno riguardato l'emergenza coronavirus:**

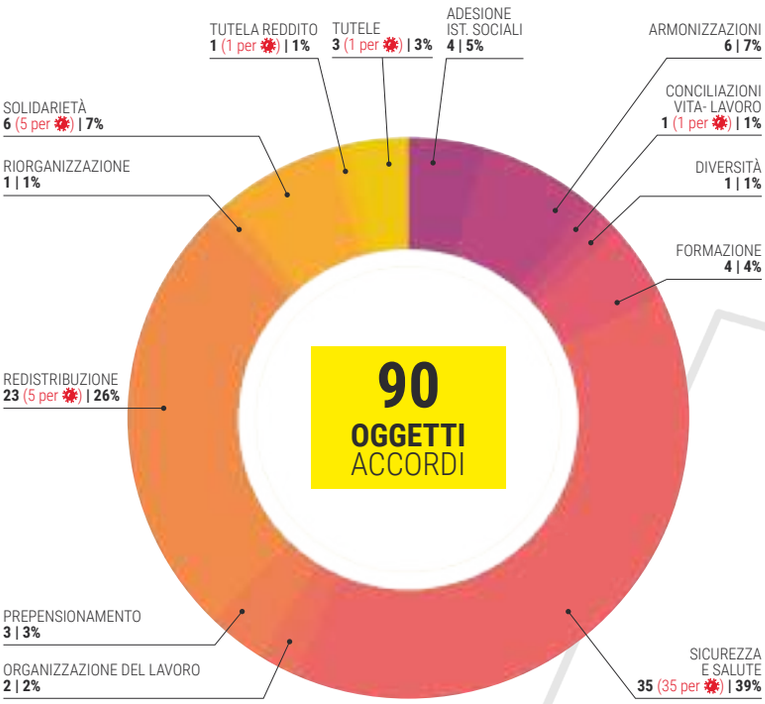
1. Regolamento della prima fase, attraverso il **riconoscimento di permessi retribuiti, introducendo lo smart working prolungato** e attivando specifiche misure di sicurezza;
2. Gestione delle sale controllo di produzione e distribuzione dell'energia elettrica per **mettere in sicurezza le persone ponendosi l'obiettivo di garantire la continuità del servizio**;
3. Per il periodo metà marzo – metà maggio 2021, **applicazione della cassa integrazione guadagni**, per alcune giornate del periodo per ogni lavoratore, **rinforzata da integrazioni economiche** che hanno garantito sostanzialmente la medesima retribuzione delle giornate in presenza.

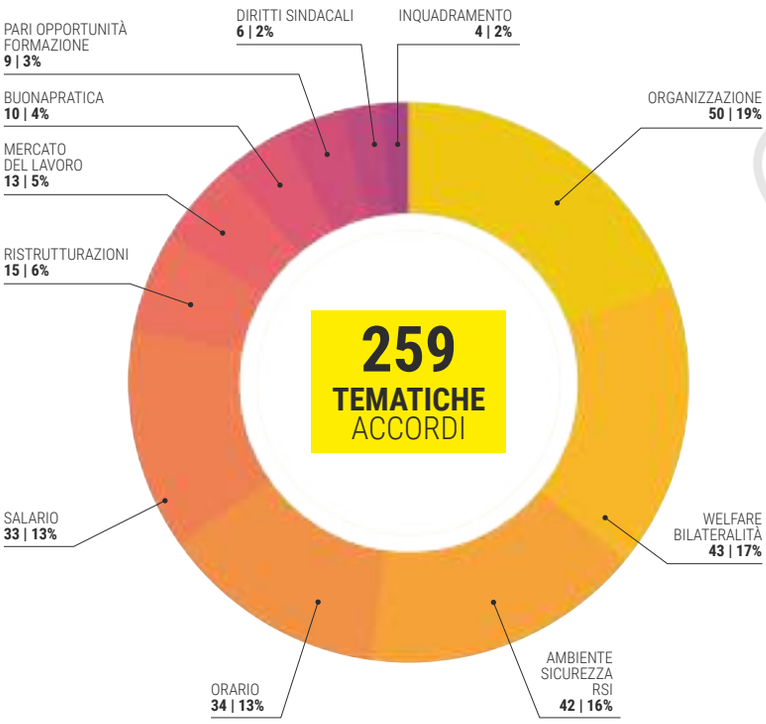
È stato sottoscritto un accordo ponte sul premio di risultato che ha previsto un riconoscimento aggiuntivo per le persone che hanno operato in presenza nei mesi di marzo e aprile 2020. Nell'ultima parte dell'anno, **è stata regolamentata in modo più ordinato l'attività in smart working prolungato oltre che definiti alcuni impegni per quanto riguarda lo smart working post emergenza**. Da sottolineare la possibilità, in caso di prolungamento dell'attività lavorativa oltre l'orario di lavoro individuale, in accordo con il proprio responsabile, di recuperare le ore nei giorni successivi.

Come ogni anno, infine, si sono svolti nelle diverse società del Gruppo incontri sugli aspetti organizzativi e sulle eventuali problematiche registrate nelle diverse aree. Con riferimento alle riunioni con i lavoratori e delegati, sono state organizzate assemblee a distanza con soli iscritti in alcuni casi e, in altri, con tutti i lavoratori sia in orario di lavoro, che fuori orario di lavoro, e sono state organizzate quattro riunioni di coordinamento con tutti i delegati.

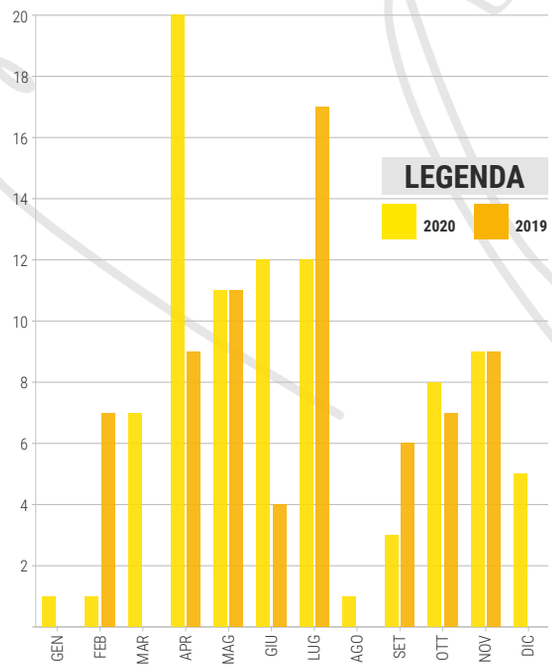
## IMPRESA | **OGGETTO ACCORDI STIPULATI CON RIFERIMENTO LEGAME A COVID-19**






ACCORDI STIPULATI | **ANDAMENTO MENSILE**



# LA BILATERALITÀ, LA PARTECIPAZIONE E IL WELFARE

**Gli enti bilaterali hanno il compito di costituire, finanziare e cogestire insieme alle imprese fondi di carattere previdenziale, sanitario, formativo e di sostegno al reddito** in genere, con effetti positivi per tutti gli attori del sistema di relazioni industriali. Attraverso di essi la Flaei contribuisce a sostenere la partecipazione dei lavoratori alla vita economica.

La Flaei, con le altre organizzazioni sindacali del settore e le controparti datoriali, è impegnata anche in altri organismi bilaterali, settoriali o aziendali, volti a gestire secondo una logica condivisa alcuni aspetti della relazione di lavoro.

## Previdenza complementare

### Fopen

Fondo pensione complementare dipendenti gruppo Enel, è un **fondo pensione sorto per via negoziale, rivolto ai dipendenti Enel e a tutti i lavoratori cui si applica il CCNL elettrico**. I suoi organi sociali sono costituiti in forma paritetica da rappresentanti dei lavoratori e delle imprese. Strutturato in tre gestioni distinte, con gradi diversi di rischio e di rendimento potenziale.

Al sito di Fopen

**Iscritti e affiliati**

- 46.197 iscritti (+0,5% sul 2019), circa il 90% dei potenziali aderenti
- 150 aziende (+5,6%)

**Patrimonio e rendimenti**

- 2.481 mln di euro di patrimonio (+7,07%)
- 0,25% rendimento netto annuo comparto obbligazionario garantito
- 3,78% rendimento annuo comparto bilanciato
- 6,19% rendimento netto annuo comparto bilanciato azionario

**Incontri**

- 10 riunioni del CdA nel 2019
- 1 assemblea dei delegati (16 maggio)

# Assistenza sanitaria

## PEGASO

Fondo pensione complementare **per i dipendenti delle imprese di servizi di pubblica utilità e per i dipendenti di Federutility**. **Sorto per via negoziale**, è gestito in forma paritetica.

**Iscritti e affiliati**

- 33.024 iscritti (+511 sul 2019) di cui 7.848 legati al CCNL elettrico (+94 sul 2019, 6.132 M e 1.716 F)

**Patrimonio e rendimenti**

- 1.205 mln di euro di patrimonio (+6,45%)
- 0,25% rendimento netto annuo comparto obbligazionario garantito
- 2,47% rendimento annuo comparto bilanciato
- 5,32% rendimento netto annuo comparto bilanciato dinamico

**Incontri**

- 12 riunioni del CdA nel 2020
- 1 assemblea dei delegati (18 giugno)
- 1 documento sulla "Politica di sostenibilità"

Al sito di Pegaso

## FISDE

Fondo integrativo sanitario dipendenti Gruppo Enel, è un fondo sanitario di carattere nazionale sorto per via negoziale in ambito Enel e in seguito aperto anche alla stipula di convenzioni con le altre aziende in cui trova prevalente applicazione il contratto di lavoro del settore elettrico. Vi aderiscono, per esempio, i lavoratori di Edison e Terna, oltre a quelli di numerose altre imprese del settore.

**Iscritti e affiliati**

- 61.457 iscritti (-1.022 sul 2019) di cui:
  - » 39.343 soci ordinari (-1.101)
  - » 16.723 soci straordinari (-222)
  - » 5.391 soci aggregati (+299)
  - » a questi si aggiungono 56.497 familiari a carico (+25.035)

**Patrimonio e rendimenti**

- 37.272.944 euro di contributi raccolti (-710.974 sul 2019)
- 28.887.188 euro di prestazioni sanitarie di cui:
  - » 26.195.444 euro di rimborsi effettuati (-3.104.624)

Al sito di Fisde

# FISDE: COME CAMBIA UN FONDO SANITARIO INTEGRATIVO

## durante una pandemia

» 2.691.744 altri interventi (portatori di handicap, prestazioni odontoiatriche aggiuntive, ecc)

» 246.661 pratiche di rimborso gestite, per assistenza diretta e indiretta

» 331 convenzioni con strutture sanitarie per l'assistenza diretta

**Organico**

- 60 dipendenti e 5 distaccati Enel

**Incontri**

- 12 riunioni CdA

### L'emergenza Covid-19

La pandemia ha imposto la delocalizzazione dei lavoratori del Fisde presso i propri domicili, senza però interrompere le pratiche sanitarie dei soci e allungare i tempi della documentazione. **Nella fase di prima emergenza, quando il Paese non aveva riserve di dotazioni sanitarie nemmeno per i sanitari, Fisde è intervenuta con una donazione di € 100.000,00 a favore della raccolta fondi promossa da Cgil-Cisl-Uil per la Protezione civile nazionale.**

Passata questa prima fase emergenziale, Fisde ha istituito un regolamento temporaneo, per il 2020 e 2021, per il **rimborso delle Cure Covid-19 sostenute dai soci e dai familiari**, possibile grazie al considerevole calo dell'attività ordinaria dato dal blocco delle attività medico-diagnostiche per gran parte dell'anno. Nel concreto, oltre ai rimborsi per analisi e radiografie, sono **stati introdotti contributi economici per l'acquisto di dispositivi medici (nebulizzatore, saturimetro, rilevatore di temperatura, mascherine, ecc.)**.

- **Fisde dona 100.000 euro per l'emergenza Covid**
- Con i fondi risparmiati dalla riduzione delle prestazioni sanitarie, **rimborsa le cure Covid di soci e familiari**
- La psicoterapia rientra nelle cure rimborsate
- Fisde avvia uno studio per proiettare il fondo nel futuro

La desocializzazione portata dal lockdown ha avuto impatti anche psicologici sulle persone: per questo **Fisde ha incrementato i contributi per le spese psicoterapeutiche per soci e familiari**. Nel corso del 2020, le pratiche relative alle "cure Covid-19" immesse nel sistema Fisdeweb sono state 7.762, al netto della psicoterapia, dove la causale "Covid-19" non è scorporabile dal totale delle pratiche inserite.

## Il futuro

Il Covid-19 ha spinto Fisde ad avviare uno studio per proiettare il fondo sanitario e assistenziale nel futuro. I temi in discussione nel 2021 sono:

- revisione e semplificazione delle prestazioni;
- telemedicina;
- programmi di prevenzione;
- adozione della "Long Term Care" (l'assicurazione adatta a fronteggiare l'impossibilità di svolgere autonomamente le normali funzioni della vita quotidiana).

Questa fase di pandemia ha portato il CdA a una **riflessione attenta sul ruolo sempre più importante della sanità integrativa**:

*"le politiche di frammentazione geografica ed economica e, soprattutto, di malgoverno hanno creato, nel tempo, le condizioni per un progressivo smantellamento del Servizio sanitario nazionale, inteso come servizio pubblico e universalistico. Con la pandemia, adesso tutti lo comprendiamo, il Servizio sanitario nazionale dovrà essere assolutamente salvaguardato e potenziato. Il Coronavirus ci invita a convincerci che nessuna struttura, ancorché efficiente, è oggi in grado di fronteggiare, da sola, questo nemico invisibile. Nessuno può farcela da solo".*

*Dalla circ. 55 del 19/03/2020*

# Ricreazione e informazione

## Arca

Arca è l'Associazione ricreativa, culturale e sportiva per i dipendenti del gruppo Enel e delle aziende associate. È finanziata con un contributo concordato dalle Parti Sociali che viene erogato in relazione al numero dei soci ordinari.

**110.787 soci:**

- di cui 37.562 ordinari
- 6.441 straordinari
- 66.784 familiari (a carico e non)
- 22.086.351 contributi raccolti di cui:
  - » 19.345.746 a carico delle imprese associate

**Interventi:**

- 1.352.007 a sostegno al tempo libero
- 3.688.130 a sostegno delle famiglie
- 7.209.159 prestiti per acquisizione alloggio e per sostegno per gravi necessità familiari
- 382 iniziative regionali, per 9.322 partecipanti
- 65 iniziative delle sezioni per 1.055 partecipanti
- 1.756 beneficiari dei campeggi e dei centri Arca

**2 assemblee (videoconferenza)**

**9 riunioni CAN**

Al sito di Arca

*Oltre ad Arca, nel settore sono presenti diversi altri circoli aziendali partecipati dai lavoratori. Tra gli altri quelli di A2A, Hera ed Iren e tutti hanno la necessità di attualizzare i servizi erogati ai soci. In A2A, per esempio, superata la fase dell'emergenza pandemica, è proseguito il confronto sugli Istituti sociali (ricreativo e sanità integrativa). Per la parte sanitaria si è arrivati a conclusione (anche se l'ente bilaterale è provvisorio, in attesa di prossime elezioni) mentre per la parte ricreativa serve ancora definire statuto e regolamento.*

# ARCA: COME CAMBIA UN' ASSOCIAZIONE RICREATIVA

## durante una pandemia

- **Arca dona 100.000 euro per l'emergenza Covid**
- Supporto per il rientro in Italia dei ragazzi in viaggio studio all'estero
- Nuovi strumenti e servizi per supportare i soci durante il lockdown
- **Un portale "baby sitter" per la ripartenza**

### L'emergenza Covid

L'anno 2020 è stato fortemente condizionato dalla pandemia. **Si bloccano o vengono riprogrammate tutte le attività aggregative. La natura associativa di Arca e la credibilità acquisita con gli operatori turistici ha fatto sì che nessun socio di Arca sopportasse costi o penali legati all'annullamento delle attività.**

**Già il 10 marzo, il giorno dopo la dichiarazione del lockdown nazionale**, il CdA ha deliberato di fornire **supporto tecnico ed economico alle famiglie e ai ragazzi che stavano studiando all'estero per il loro rientro in Italia** e ha elaborato una nuova modalità di lavoro per il personale Arca, posto in smart working.

Arca, su invito delle fonti istitutive, **ha donato 100 mila euro alla campagna "Aiuta chi ti aiuta" di Cgil-Cisl-Uil a favore della Protezione Civile per affrontare la prima fase della pandemia**, quando le dotazioni sanitarie erano inesistenti anche per il personale medico.

A tutto il personale Arca sono state fornite **nuove dotazioni informatiche di ultima generazione per poter operare presso i propri domicili e fornire assistenza da remoto ai soci**. Al contempo, è stato avviato il processo di sostituzione della piattaforma operativa con una più moderna e interattiva.

Dato il perdurare dell'isolamento domestico, **Arca ha puntato su nuovi strumenti di "vicinanza" al socio**:

- "Insieme a te" ovvero "la socialità ai tempi del lockdown": **un sito con pagine piene di proposte, da vivere in ambiente domestico, sia per il socio sia per la famiglia, in particolare per i figli**. Pagine web che hanno fatto interagire i soci, pagine da utilizzare per i servizi, tutti rigorosamente on-line, come on-line erano erogate le **proposte di formazione a distanza (e-learning) per i soci e i loro figli**.
- **è stato avviato il portale "baby sitter"** per la ripartenza post lockdown: l'idea era quella che **le figlie e i figli maggiorenni dei soci potessero fare da baby sitter**

**a bambini dai 6 ai 12 anni, figli di altri soci Arca, con un rapporto di lavoro occasionale e permetteva di accedere ai bonus baby sitter previsti dalla normativa emergenziale**. Un modo nuovo e diverso per stare nella "comunità" Arca, la comunità dei soci e delle rispettive famiglie, che si incontrano attraverso il soddisfacimento di bisogni reciproci.

- una nuova serie di strumenti per **acquisti on-line particolarmente vantaggiosi** (oltre alle convenzioni bancarie e assicurative già in atto è stata attivata una collaborazione con il portale "Corporate benefits" sul quale i soci potranno trovare proposte commerciali con i maggiori marchi sul mercato - circa 1.000 - a prezzi particolarmente interessanti)

La programmazione delle attività aggregative e turistiche è stata pesantemente condizionata dal quadro della pandemia. Sono state annullate tutte le attività all'estero e la quasi totalità delle proposte in Italia, sia per le difficoltà degli operatori, sia per la scarsissima partecipazione dei soci.

In linea con gli anni precedenti la presenza nei Centri Arca e nelle Case mobili di proprietà dell'Associazione (anche per una azione promozionale con sconto 30% sui campeggi). Buona anche la partecipazione ai prodotti "famiglia in vacanza".

Le risorse economiche non utilizzate per il turismo e la formazione "in presenza" sono state riversate sui soci attraverso:

- **il supporto a più riprese per l'acquisto di strumenti informatici per la Didattica a distanza**;
- l'aumento dei contributi alla formazione già esistenti;
- **nuovi stanziamenti alla formazione e allo studio su fasce di età precedentemente non coperte (scuola dell'infanzia, scuola elementare, 2° e 3° media, 2° e 4° anno delle superiori)**;
- convenzione con Università Pegaso.

## Futuro

Se da un lato c'era da affrontare un'emergenza di socialità e di conciliazione di vita familiare, dall'altro lato vi è stata la necessità di accelerare sul ridisegno dell'associazione per dare risposte ai soci e alle loro famiglie, concretizzando quanto fortemente voluto dalla Flaei.

Il 22 giugno 2020, infatti, è ripreso il confronto fra le fonti istitutive (Organizzazioni sindacali ed Enel) in merito alla riorganizzazione di dettaglio della tecnostruttura Arca. Così come è diventata **impellente una semplificazione del Regolamento prestiti per favorire una erogazione degli stessi in tempi più rapidi**

ai soci richiedenti.

**Per la Flaei la vera rivoluzione in Arca è quella informatica che sta guidando anche il processo di riorganizzazione, rivoluzione auspicata dalla Flaei da oltre un decennio per portare l'Arca nei tempi moderni: un cambio culturale che sarà possibile solo attraverso una forte azione formativa accompagnata anche da un ricambio generazionale.**

Il 13 luglio la fase di ristrutturazione si è conclusa con la sottoscrizione dell'accordo fra le fonti istitutive per il rifinanziamento dell'Associazione per il 2020 e con il via libera delle parti al nuovo modello organizzativo che prenderà avvio nel 2021, al termine dell'erogazione dei piani di formazione previsto per tutti i 112 dipendenti Arca (26 delle Unità centrali e 86 delle Unità territoriali).

La Flaei ha sempre visto l'Arca non solo come un circolo aziendale: **Arca nel tempo ha permesso alle lavoratrici e ai lavoratori di coltivare ed espandere i propri interessi tramite i numerosi viaggi e le attività**. Oggi, in questo mondo nuovo, Arca dovrà essere lo strumento per rendere praticabile un welfare sociale forte, sempre di più dal valore aggiunto dell'appartenenza alle aziende aderenti.

**L'anno 2020 è stato un anno di forte lavoro politico della Flaei sui temi del welfare**; abbiamo già detto del consolidarsi della nuova struttura operativa di Arca ma va sottolineato che, subito a valle di detto accordo, ha preso avvio un confronto con Enel per il rilancio e consolidamento degli strumenti presenti nel settore che si concluderà nel 2021 con importanti accordi sindacali in merito a:

- prestiti finalizzati all'acquisizione alloggi e alle gravi necessità familiari
- rilancio strumenti di welfare (nascita della Long Term Care, modifica della governance degli istituti, stabilizzazione dei contributi aziendali, applicazione CCNL elettrico ai dipendenti Arca/Fisde)

Entrambi questi accordi saranno fortemente caratterizzati dall'iniziativa sindacale e da contenuti Flaei.

# La bilateralità del settore

Oltre agli enti bilaterali direttamente rivolti ai lavoratori, **la bilateralità del settore elettrico è costituita da molti altri organismi di sostegno alle relazioni industriali, spesso operanti nell'ambito della formazione o della consultazione**. Tra di essi:

- Organismo bilaterale salute, sicurezza e ambiente
- Organismo bilaterale per la formazione
- Commissione di conciliazione del settore elettrico
- Osservatorio di settore
- Commissione paritetica nazionale pari opportunità
- Comitato bilaterale occupazione

Infine sono attivi numerosi organismi bilaterali di carattere aziendale. Alcuni di essi sono diffusi nella maggior parte delle società elettriche italiane. Altri sono specifici di singole realtà d'impresa:

- Comitato formazione e impiegabilità
- Comitato sicurezza
- Comitato pari opportunità
- CAE
- GWC
- Comitato scenari economici
- Comitato responsabilità sociale
- Comitato welfare
- Comitato classificazione del personale

## Altre forme di partecipazione

### ADiGE

Associazione azionisti dipendenti gruppo Enel, **è stata promossa dalla Flaei per favorire la partecipazione dei dipendenti alla vita dell'impresa**, anche attraverso gli strumenti dell'azionariato.

Assemblea degli Azionisti di Enel:

- 14 maggio 2020

Al sito di ADiGE

# UN WELFARE OGGI PENSATO PER IL DOMANI

## La Flaei guarda ai bisogni di tutti i lavoratori: giovani, famiglie, anziani

Il sistema "**welfare di settore**", frutto della contrattazione sindacale di un salario sociale solidale, aveva già intrapreso una linea di transizione verso il domani, spinto dalle nuove esigenze di lavoratrici e lavoratori del settore, profondamente mutate rispetto al passato. Per gli istituti tradizionali, come le attività socio-ricreative e quelle sanitarie, si tratta di fare un salto nel futuro. Si tratta di un passaggio simile a quello già avvenuto negli anni '80, quando l'istituzione di Arca e Fisde hanno preso il posto delle precedenti strutture in un percorso fortemente sostenuto dal pensiero della Flaei.

### Un welfare da estendere a tutti i lavoratori

A seguito delle aggregazioni delle Multiutility, sta fortemente emergendo la necessità di una definizione universalistica delle attività dei circoli aziendali e dell'assistenza sanitaria, ora frammentata nei tradizionali confini locali. Sta assumendo sempre più spazio il "**welfare aziendale**", frutto della **defiscalizzazione del premio di risultato**: per la Flaei il sistema welfare dovrà essere sempre più contrattato e co-gestito fra impresa e organizzazioni sindacali. **I servizi erogati dalle aziende, infatti, dovranno raggiungere tutte le lavoratrici e i lavoratori e non solo quelli delle grandi sedi aziendali, per evitare di creare nuove diseguaglianze.**

### Al lavoro per assicurare una serena vecchiaia

Un altro tema che si sta affermando è relativo alle **coperture assicurative**: già in sede di rinnovo di contratto collettivo di lavoro si è stabilita la **necessità di istituire un'assicurazione sulla premorienza del dipendente, in particolare ora che la vita lavorativa si è allungata a causa delle riforme della previdenza**. Allo stesso modo, anche le **assicurazioni sulla non autosufficienza** saranno un altro elemento su cui lavorare per garantire una serena vecchiaia ai dipendenti del settore.

### Ai giovani serve formazione e sostegno per la famiglia

Per i giovani, invece, è necessario **rafforzare i servizi di sostegno alla famiglia**, oltre che incominciare a **progettare un sistema formativo continuo di settore per rendere occupabili lavoratrici e lavoratori nel contesto della trasformazione eco-digitale del lavoro elettrico**.

# IL MONDO CISL

*Sarà il sindacato forte, libero e democratico che realizzerà per i lavoratori la giustizia, soltanto il sindacato forte presiederà la libertà, soltanto il sindacato libero, forte e democratico, formerà la base della futura pace.*

Giulio Pastore

Assemblea Costitutiva della Cisl
Roma, 30 aprile 1950

La Flaei aderisce alla Confederazione italiana sindacati lavoratori (Cisl) della quale condivide principi e scopi. Alla Cisl, Flaei deve l'impegno di tutti i suoi uomini chiamati a servire negli organismi confederali e il rispetto delle regole necessarie al buon funzionamento dell'organizzazione.

Nel perseguimento dei propri scopi statutari **Flaei intreccia rapporti particolarmente stretti con alcune delle strutture del mondo Cisl**. **Partecipa con il suo Segretario generale agli Esecutivi e ai Consigli generali della Cisl e con la Segreteria nazionale ai Coordinamenti inerenti l'energia, l'ambiente, il welfare state.**

- Flaei aderisce e partecipa alla Cisl
- Cisl Reti è l'aggregazione associativa tra Flaei e Fistel
- in Cisl Reti saranno messi a fattor comune alcuni servizi di supporto alla vita sindacale come, per esempio:
  - » formazione
  - » informazione
  - » coordinamento donne
  - » proselitismo
  - » progetto giovani
  - » salute e sicurezza
  - » studi e ricerche

Il percorso Cisl Reti, l'aggregazione associativa fra Flaei-Cisl e Fistel-Cisl (Federazione informazione spettacolo e telecomunicazioni), è un **soggetto sindacale innovativo all'interno del MONDO CISL**. Infatti, pur essendo in presenza del coinvolgimento di due federazioni con significative differenze di iscritti, **gli organismi come gli Esecutivi e il Consiglio generale hanno la pariteticità di rappresentanza**.

Il Consiglio generale Cisl, a dicembre, 2019, ha avallato l'adesione alla Cisl della nuova federazione Cisl Reti e la seconda affiliazione di Flaei e Fistel, che, per Statuto di Cisl Reti, continueranno ad avere una propria autonomia negoziale, di rappresentanza e di coordinamento delle politiche settoriali.

## 2020: nuova Segreteria Nazionale Cisl Reti

Il 22 settembre 2020, il Consiglio generale di Cisl Reti, riunito in modalità telematica, ha eletto la nuova Segreteria nazionale:

- Segretario Generale:
  **Vito Vitale**
- Segretario Generale aggiunto:
  **Salvatore Mancuso**
- Componenti di segreteria:
  **Amedeo Testa**,
  **Laura Ferrarese**
  e **Paolo Gallo**
  supportati da **Antonio Losetti**.

Successivamente, sono state elette le Segreterie regionali. Gli organismi eletti rimarranno in carica fino al Congresso.

# I SERVIZI

## I servizi

La rete dei servizi Cisl consente alla Flaei di assicurare ai propri iscritti una migliore tutela individuale, familiare e sociale. Numerose le forme di tutela, consulenza e assistenza, in ambito previdenziale, assicurativo, fiscale, ma non solo.

**Alle tutele offerte direttamente dalla Confederazione si aggiungono le convenzioni stipulate in favore dei tesserati e delle loro famiglie attraverso il servizio NoiCisl**.

Al sito di NoiCisl

**PATRONATO**

Al sito di Inas

**ASSISTENZA FISCALE**

Al sito di Caf Cisl

**FORMAZIONE PROFESSIONALE E CONTINUA**

Al sito di Ial nazionale

**ASSISTENZA E CONSULENZA SUI CONTRATTI INDIVIDUALI**

Al sito di SindaCARE

**SINDACATO INQUILINI**

Al sito Sicet

**ASSOCIAZIONE DI IMMIGRATI**

Al sito di Anolf

**ASSOCIAZIONE DEI CONSUMATORI**

Al sito di Adiconsum

# LE ISTITUZIONI

*Portare il peso politico del sindacato direttamente nel cuore dei processi di formazione e destinazione delle risorse, non mutando la propria natura, ma oltrepassando un confine storico di ripartizione dei ruoli tra Stato e società, tra politica ed economia. Non puntando a corporativizzare lo Stato, bensì a consolidarne ed allargarne i fondamenti di democrazia sostanziale.*

Eraldo Crea

Scritti e discorsi

L'attività di rappresentanza e di tutela dei lavoratori elettrici chiede a Flaei di intrecciare rapporti con le istituzioni locali, nazionali e sovranazionali. A esse Flaei può **fornire supporto per le decisioni riguardanti il futuro del settore elettrico**. Le stesse ragioni di tutela spingono Flaei all'impegno negli organismi di rappresentanza interni alle imprese multinazionali e alla **costruzione di rapporti di collaborazione con il sindacalismo internazionale** e con le organizzazioni sindacali di altri paesi.

- Flaei interloquisce con le istituzioni nelle decisioni per il settore elettrico
- **Flaei dialoga con il Governo attraverso la Cisl**
- Campagna di Flaei contro l'art.177 del Codice degli appalti ripresa dopo il lockdown a tutela dei lavoratori
- Forte impegno di Flaei in ambito internazionale: presente in Federazioni, CAE e GWC

# IL GOVERNO

I rapporti con il Governo sono competenza della Cisl. La Flaei partecipa sostenendo le istanze del settore presso la Segreteria confederale.

**Nel corso del 2020 la Flaei**, assieme a Femca (settore gas-acqua) e Fit (settore ambiente) con il sostegno della Cisl, **ha impostato una campagna di sensibilizzazione verso l'entrata in vigore dell'art. 177 del Codice appalti, che prevede l'esternalizzazione fino all'80% delle attività svolte direttamente da aziende con concessione pubblica senza gara**: in questo caso rientrano le aziende di distribuzione del gas e dell'energia elettrica.

Una campagna cominciata a dicembre 2018, con presidio a Montecitorio, sospesa dalla pandemia, e ripresa con vigore nell'approcciarsi dell'estate. Un tema, questo, che meriterebbe un ampio approfondimento, come è nella storia della Flaei, ma che la pandemia non ha permesso di concretizzare.

## Istituzioni pubbliche con cui Flaei collabora

- Ministero del Lavoro
- Ministero dell'Economia
- Ministero della Transizione ecologica
- Ministero dello Sviluppo economico
- Ministero delle Infrastrutture
- ARERA
- MEFOP
- COVIP

# L'EUROPA E L'ATTIVITA' INTERNAZIONALE

Al sito di EPSU **Skills2Power**: building skills in the electricity sector national workshops

## L'Europa

### L'attività internazionale nel 2020

**Un forte impegno in ambito internazionale è sempre più indispensabile, di fronte all'ampliamento del raggio di azione delle imprese e alla crescente influenza delle istituzioni comunitarie e sovranazionali in genere.** Oltre che da ragioni di efficacia dell'azione sindacale, tuttavia, la Flaei è spinta anche da motivazioni di carattere etico e dall'impegno per una più forte cooperazione e solidarietà con i lavoratori di altri paesi.

Nel 2020 l'attività internazionale di Flaei era cominciata sotto i migliori auspici. Il **14 e 15 gennaio**, infatti, si era tenuto al Centro studi Cisl di Firenze, organizzato dal Dipartimento internazionale della Flaei, il workshop italiano di **Skill2Power, il progetto del Dialogo sociale europeo per leggere le future competenze del settore elettrico continentale**. A questo workshop oltre ai sindacati europei Epsu e IndustriAll Europe e a quelli italiani Flaei-Filctem-Uiltec, hanno partecipato i capi del personale di diverse imprese del settore, i rappresentanti di Anpal servizi ed erano stati invitati numerosi presidi di Istituti tecnici industriali e di specializzazione post diploma: **l'obiettivo del workshop**, infatti **era quello di far dialogare sindacati, imprese e formazione istituzionale per definire i profili formativi dei futuri lavoratori di cui necessitano le imprese**.

Flaei, inoltre, il **4 febbraio** era stata coinvolta dalle federazioni europee per **dare risposta sindacale alla Commissione europea in merito alla procedura di infrazione sollevata all'Italia in merito alle concessioni delle grandi derivazioni idroelettriche**. Flaei ha sostenuto che l'infrazione è stata rilevata in forma tardiva, in quanto il quadro normativo nazionale era mutato con la cessione, da parte dello Stato, della proprietà delle cosiddette "opere umide" alle Regioni.

L'avvento della pandemia ha stravolto le agende bloccando tutte le trasferte, ma al tempo stesso ha rafforzato l'attività internazionale grazie alla traslazione degli incontri sulle piattaforme di videoconferenza che ha favorito la partecipazione delle persone.

Da **marzo a dicembre 2020**, infatti, numerosa è stata la partecipazione della Flaei alle **iniziative di Etui (Istituto di ricerca del sindacato europeo)**, tese a individuare delle prospettive post-pandemiche per il settore, dell'Epsu in materia di NextGenerationEU (il piano di rilancio dell'economia continentale), del Dialogo sociale europeo. Non è mancato

il contributo della Flaei ai lavori del Dipartimento internazionale della Cisl in cui, con diversi focus, è stato affrontato l'impatto della pandemia su diversi **drivers del cambiamento (finanza, catena della fornitura, energia, digitalizzazione, ecc.)**.

Si può affermare che **l'attività internazionale** sia stata **un'avanguardia culturale su cui riflettere per il futuro del settore elettrico del nostro Paese**. Non è un caso che, mentre tutto il mondo stava chiudendo per pandemia, proprio il **4 aprile 2020** sia stata siglata un'importante **intesa in seno al Dialogo sociale europeo in merito alla digitalizzazione nel settore elettrico europeo comprensiva di protezione dei dati, regolazione della flessibilità del lavoro, condizioni di lavoro digitale, formazione continua, regole di ingaggio per i "nativi digitali"**. Un accordo quadro messo subito in pratica per regolare il lavoro remotizzato che in quel momento si stava trasformando in un telelavoro deregolamentato.

**Da luglio 2020, Flaei è associata al progetto europeo "Just transition: supporting trade unions in taking steps towards a sustainable future at company/ sectoral level through social dialoxgue" (Giusta Transizione: supportare i sindacati verso un futuro sostenibile attraverso il dialogo sociale)** che vede la Cisl come capofila, e a cui partecipano sindacati di Belgio, Francia, Bulgaria e Italia oltre che l'Etuc/Ces.

## Comitati aziendali europei (CAE) e Global work council (GWC)

Flaei ha propri rappresentanti all'interno degli organismi partecipativi internazionali di Enel e di Edf (Edf controlla in Italia il Gruppo Edison). L'organismo di rappresentanza globale di Edf è stato fortemente coinvolto rispetto alla ristrutturazione aziendale denominata progetto Hercule, che prevede uno smembramento delle attività di Edf. Il Segretario generale della Flaei ha inviato ai rappresentanti sindacali di Edf la solidarietà e il sostegno della Federazione in occasione di uno sciopero generale del gruppo Edf promosso dai sindacati francesi, perchè non si verifichi quanto avvenuto in Italia dopo l'entrata in vigore del Decreto Bersani (1999).

Riguardo al CAE Enel, **la pandemia ha permesso il recupero delle relazioni industriali europee**, con un incontro informale del CAE, tenutosi a giugno 2020, che aveva come focus le azioni intraprese dall'azienda in merito alla salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori. In quella data si era auspicato un incontro in presenza a settembre 2020: l'aggravarsi della pandemia a livello globale ha fatto rimandare tale incontro nel 2021. **Fra i punti da affrontare: il progetto GridBlueSky che impatterà sulle reti di distribuzione; la chiusura degli impianti a carbone italiani e spagnoli per raggiungere gli obiettivi della decarbonizzazione e il rinnovo dell'accordo CAE**.

Ai primi di marzo 2020, alla vigilia del lockdown, si è tenuto un incontro tra azienda, sindacati italiani e federazioni globali (Psi e IndustriAll Global) che ha prodotto uno scambio di testi per il rinnovo dell'accordo globale sulle relazioni industriali e la responsabilità d'impresa. La pandemia ha bloccato questo processo, in quanto vi erano, da parte di tutti i soggetti, altre priorità legate all'emergenza. Il dialogo sociale su questo importante accordo è ripreso nel 2021 con l'invio degli emendamenti sindacali rispetto al testo proposto dall'azienda.

### Flaei a Bruxelles

**Per intensificare la propria azione a livello comunitario, Flaei ha distaccato un proprio quadro sindacale a Bruxelles**, che opera con IndustriAll Europe ed Epsu per le politiche energetiche del settore industriale e **per conoscere in anticipo le strategie comunitarie in materia elettro-energetica**.

**ADERISCE**

Al sito di Epsu

Al sito di IndustriAll Global Union

FLAEI

CISL
Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori

## COLLABORA

PSI

Al sito di Psi public services international

industriAll

Al sito di IndustriAll European trade union

UGT
FICA
Industria, Construcción y Agro
SPAGNA

ENERGIA
ROMANIA

SINDEL
PORTOGALLO

SINTRAELECOL
COLOMBIA

ARGENTINA

Al sito di Ibew International brotherhood of electrical workers

Al sito di International brotherhood of boilermakers

GLOBAL POWER TRADE UNIONS

- Iron ship builder
- Blacksmiths
- Forgers and helpers

## É SOCIA

AESCOOMED

Associazione che **raggruppa una serie di sindacati riformisti** del settore elettro-energetico dell'area mediterranea: europei, nordafricani e del vicino oriente (Israele e Turchia). **Scopo dell'associazione è sviluppare politiche trans-mediterranee** per favorire la cooperazione e la strategia sindacale internazionale fra le diverse sponde del Mare Nostrum. L'Italia è presente con Flaei e Femca.

Nel 2020 l'associazione ha sospeso le proprie attività a causa della pandemia.

## ADERISCE

SYNDICAT EUROPEAEN TRADE UNION

Al sito di SYNDICAT EUROPEAN TRADE UNION

ITUC CSI IGB

Al sito di Ituc Csi Igb

## PARTECIPA

ILO
International Labour Organization

EESC | COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO

Eurofound

TUAC

# IN RETE: GLI ALTRI PORTATORI DI INTERESSE

In aggiunta alle precedenti, **Flaei instaura numerose relazioni con soggetti differenti per natura e scopo**. Con ogni portatore di interesse esiste un **rapporto bidirezionale**, fatto di aspettative, impegni, attività e scambi di informazioni. L'insieme di questi rapporti contribuisce alla **rete relazionale della Flaei**.

## COLLABORAZIONE PER ATTIVITÀ DI RICERCA: EN3 RESEARCH

**En3 research favorisce la divulgazione delle pubblicazioni scientifiche e dei progetti di ricerca**, sia dei propri associati, sia di soggetti esterni. Organizza eventi, manifestazioni e campagne di sensibilizzazione finalizzati a raccogliere fondi destinati alla ricerca su energia, industria e ambiente. **Promuove**, d'intesa con università e altri enti, **corsi e stage nei comparti dell'energia, industria e ambiente, anche con riferimento alle nuove tecnologie**. **Sviluppa iniziative editoriali, promuove e realizza filmati e documentari, quali strumenti divulgativi** dei risultati delle ricerche nei campi di energia, industria e ambiente. La Flaei è tra gli associati, rappresentata da Massimo Saotta.

**Nel corso del 2020 è proseguita l'indagine sulla salute psico-sociale nei posti di lavoro del settore** che si concluderà nel 2021.

## ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO: ELETTRICI SENZA FRONTIERE

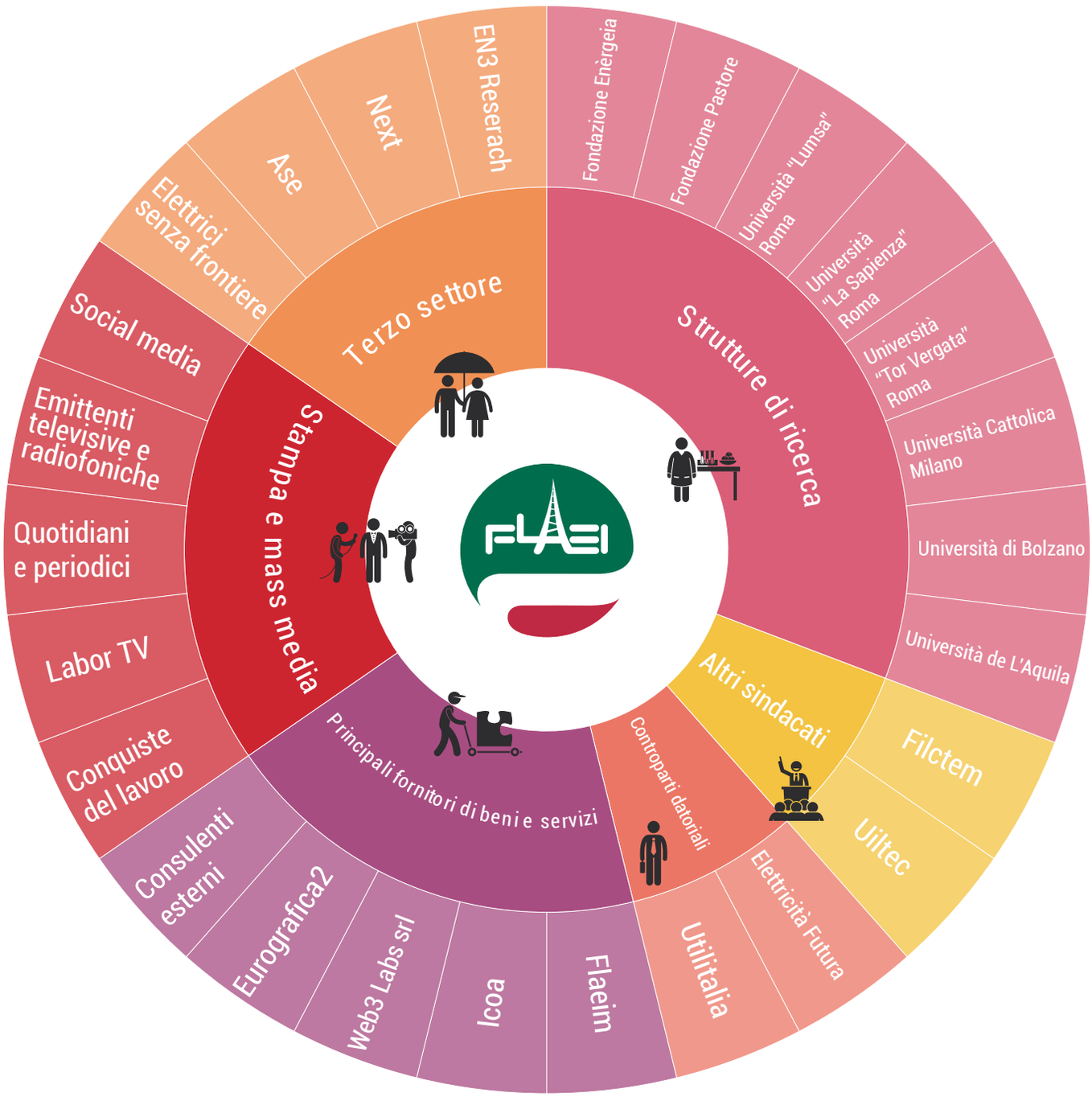
Elettrici senza frontiere è un'associazione di volontariato nata nel 2015 per forte volere della Flaei e si ispira all'analoga associazione francese Electriciens sans frontières (nata in Francia nel 1986 per iniziativa di alcuni dipendenti Edf), con la quale collabora strettamente, così come la tedesca Elektriker ohne Grenzen.

Queste associazioni di lavoratori, lavoratrici, ex lavoratori ed ex lavoratrici del settore elettrico **mettono le loro competenze per sviluppare progetti di cooperazione internazionale finalizzate all'accesso all'elettricità e all'acqua**. In Italia Esf collabora con aziende come B-ticino, Enel, Terna, Edison, Prysmian Group, Renergetica.

**Nel 2020 ha operato in:**

- **Uganda**, Entebbe, Centro di eccellenza di chirurgia pediatrica: montaggio e messa in funzione del sistema di monitoraggio remoto dell'impianto fotovoltaico;
- **Kenya**, Nchiru, Centro sanitario: installazione di un nuovo impianto solare di potenza 5 kW con stoccaggio a mezzo batterie di capacità 38 KWh, necessario per il potenziamento dell'impianto elettrico dei locali del villaggio dove vivono e vengono assistiti bambini sieropositivi;
- **Angola**, Chiulo, Ospedale (reparti di chirurgia, maternità, sala operatoria e medicina) e Casa de Espera (area di attesa al parto): check generale e interventi migliorativi sugli impianti già realizzati da Edf presso le strutture, in vista della consegna 'formale' della mini grid prevista a gennaio 2020.

Al sito di ELETTRICI SENZA FRONTIERE


Terzo settore
EN3 Reserach
Next
Ase
Elettrici senza frontiere
Strutture di ricerca
Fondazione Enèrgeia
Fondazione Pastore
Università "Lumsa" Roma
Università "La Sapienza" Roma
Università "Tor Vergata" Roma
Università Cattolica Milano
Università di Bolzano
Università de L'Aquila
Altri sindacati
Filctem
Uiltec
Controparti datoriali
Elettricità Futura
Utilitalia
Principali fornitori di beni e servizi
Flaeim
Icoa
Web3 Labs srl
Eurografica2
Consulenti esterni
Stampa e mass media
Conquiste del lavoro
Labor TV
Quotidiani e periodici
Emittenti televisive e radiofoniche
Social media
FLAEI

# L'ORGA

NIZZAZIONE

# GLI ORGANI DI CONTROLLO E DI GOVERNO

## Congresso nazionale

È il massimo organo deliberante della Flaei. In via ordinaria si riunisce con cadenza quadriennale.

**L'ultimo, il XVIII, si è tenuto dal 24 al 26 maggio 2017 a Villasimius; a causa della pandemia e visti i deliberati della Cisl, la stagione congressuale è stata posticipata fra l'autunno 2021 e la primavera 2022.**

## Consiglio generale

**È l'organo deliberante della Flaei tra un congresso e il successivo.** Sulla base delle deliberazioni del congresso definisce gli indirizzi di massima di tutta l'attività della Federazione.

### L'emergenza

Nel 2020, il Consiglio generale si è riunito una sola volta, con procedura d'urgenza, in videoconferenza il 18 dicembre 2020 con all'odg:

- situazione politico sindacale;
- sostituzione Sindaco revisore dei conti - comunicazione;
- varie ed eventuali.

## Comitato esecutivo nazionale

Attua le delibere del Consiglio generale. **Tramite la Segreteria nazionale coordina l'attività di tutta la Federazione.**

Nel corso del 2020, il Comitato esecutivo è stato convocato:

- 5-6 febbraio a Roma con all'odg:
  - » elezioni RSU in Enel;
  - » varie ed eventuali
- 14 maggio su piattaforma con all'odg:
  - » situazione politico sindacale;
  - » varie ed eventuali
- 30 giugno con all'odg:
  - » bilancio consuntivo 2019;
  - » Codice etico Flaei;
  - » regolamento Organismo di Vigilanza;
  - » modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 (aggiornato in funzione delle nuove normative (circ. 125R)
- 9-10 settembre a Roma con all'odg:
  - » Cisl Reti adempimenti formali;
  - » situazione politico sindacale;
  - » varie ed eventuali.
- 30 novembre in videoconferenza con all'odg:
  - » bilancio preventivo,
  - » regolamento informatico e vertenza e-distribuzione (circ. 219R)

### L'emergenza

Oltre alle convocazioni ufficiali, si sono svolte diverse riunioni informali usando la piattaforma Meet. Soprattutto durante

la fase del lockdown esse si svolgevano, spesso, a tarda sera. Durante questi incontri, i rappresentanti regionali esponevano le criticità presenti nei posti di lavoro di ogni azienda della propria regione per un'informativa in "tempo reale" di quanto stava avvenendo e sulle necessità dei posti di lavoro. Queste riunioni, inoltre, servivano alla Segreteria nazionale per informare il territorio delle azioni che venivano intraprese a livello centrale. Un metodo di lavoro efficace che ha trovato la Flaei pronta in quanto, già da alcuni anni, utilizzava la piattaforma Meet per svolgere video incontri su tematiche tecniche o incontri rapidi che evitavano onerosi trasferimenti verso la sede nazionale.

## Segreteria nazionale

**Rrappresenta la Flaei nei confronti di terzi.** Prende le misure necessarie ad assicurarne il normale funzionamento, e ne **coordina l'attività**. **Attua le decisioni dei superiori organi deliberanti, risponde ad essi del patrimonio della Federazione e della sua gestione.** Della sua composizione e dell'attività svolta nel corso del 2020 si dà conto approfonditamente nelle pagine seguenti di questo bilancio.

## Collegio dei sindaci

**È composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti. Opera secondo autonomia e indipendenza per la verifica della regolare tenuta della contabilità e della rispondenza del bilancio alle scritture contabili. Verifica la consistenza di cassa e lo stato del patrimonio sociale.**

Nel corso del 2020 il Collegio si è riunito il 22/23 gennaio; 5/6/7 febbraio; 3/4/5 marzo. A seguito del lockdown e della colorazione delle varie regioni che limitavano gli spostamenti, il Collegio ha operato con uno scambio periodico fra il Presidente del Collegio e il Segretario amministrativo della Flaei, utilizzano un metodo "inverso": si partiva dalla contabilità per poi risalire al documentale se la contabilità non risultava chiara. Questo metodo ha permesso di avere un controllo continuo e costante, nonostante l'impossibilità di un controllo fisico in Via Salaria, 83 da parte dei Revisori contabili che comunque hanno avuto accesso alla copia digitale della documentazione contabile.

**I membri del Collegio dei sindaci non ricevono compensi, ma solamente il rimborso delle spese sostenute per la loro opera, opportunamente documentate.** L'ammontare di questi rimborsi, nell'anno 2020 è stato pari a 3.756,10 euro

## Collegio dei probiviri

**È composto da 5 membri. È l'organo di garanzia statutaria e di giurisdizione interna. Opera secondo principi di autonomia e indipendenza per dirimere controversie e conflitti tra i soci, i diversi organi della Flaei e i diversi livelli di ogni organo.**

Nel corso del 2020 non ha avuto necessità di riunirsi. **I suoi membri non ricevono compensi, ma solamente il rimborso delle spese sostenute, opportunamente documentate** (nessuna spesa nel 2020).

Per approfondimenti sui compiti e sulle funzioni degli organi di controllo e di governo della Flaei si rimanda allo Statuto e al Regolamento di attuazione disponibili sul portale Flaei Cisl *(link diretti tramite QR-Code riportati a fianco)*.

Oltre agli organi statutari, la **Flaei si è dotata di una serie di Coordinamenti funzionali dedicati a specifiche materie**:

- Coordinamento nazionale donne
- Coordinamento nazionale multiutility
- Coordinamento quadri aziendali
- Coordinamento nazionale produzione
- Coordinamenti nazionali dei delegati dei vari gruppi industriali

**Questi Coordinamenti sono composti, generalmente, da un delegato per ogni regione, esperto della materia oggetto del coordinamento.** Vengono convocati a sostegno dell'attività della Segreteria nazionale per affrontare le questioni inerenti le materie di competenza del Comitato.

La Flaei si avvale, per alcune materie specifiche, anche dell'opera di alcuni collaboratori:

- Informatica e servizi,
  Renato Ricci
- Comunicazione,
  Roberto Colasurdo
- Multiutility e Rapporti esterni,
  Marco De Giuli
- Relazioni esterne,
  Ubaldo Pacella
- Istituti sociali,
  Nicola Fiore
- Programmi informatici,
  Luigi Nobilia
- Stampa e comunicazione,
  Carlo De Masi
- Coordinamento multiutility,
  Carlo Meazzi
- Multiutility,
  Cristiano Mazzucottelli
- Rapporti internazionali,
  Antonio Losetti

Al sito di Flaei Cisl
Statuto

Al sito di Flaei Cisl
Regolamento di attuazione dello statuto

# COORDINAMENTO DONNE FLAEI

## L'emergenza in casa: conciliare lavoro e vita familiare durante la pandemia

Le attività del Coordinamento hanno risentito delle nuove modalità di lavoro domiciliare. **La maggior parte della popolazione femminile delle aziende del settore**, infatti, **è stata ed è soggetta al regime di lavoro di smart working emergenziale e questo ha comportato un aumento dei carichi di lavoro per conciliare vita lavorativa con vita familiare.** In alcune aziende si sono raggiunti degli accordi per migliorare quanto prevedevano i dispositivi legislativi in merito, per esempio, alla "quarantena scolastica", garantendo la continuità di stipendio al 100% qualora il genitore (di solito, la genitrice) dovesse rimanere a casa per accudire ai figli.

### Progetto Valore Donna

Il Coordinamento si è riunito una volta online a fine maggio 2020 per programmare un intervento formativo relativo al Progetto Valore Donna che si è tenuto il **24 giugno** con la programmazione della seconda giornata del **percorso formativo sulla Comunicazione dedicata alla Tecniche di gestione dei social media** (la prima giornata si era tenuta a novembre 2019 nell'ambito del Festival della Dottrina Sociale della Chiesa di Verona). Il percorso sulla comunicazione efficace, coordinato dal prof. Fabio Torriero - Docente Lumsa, giornalista professionista e spin doctor politico - , è stato condotto da Marta Moriconi, giornalista e capo redattore di siti on-line, responsabile comunicazione media-relations di associazioni.

### Condivisione continua

Al di là degli incontri ufficiali, le coordinatrici regionali sono in costante contatto fra loro tramite un gruppo dedicato su WhatsApp al cui interno sono presenti il Segretario generale e il Segretario delegato alle Pari opportunità. Il gruppo WhatsApp viene utilizzato per lo scambio quasi quotidiano di circolari/articoli di interesse che arrivano dal coordinamento nazionale Cisl. Questo strumento permette di essere sempre in contatto e di avere un confronto a distanza sui temi di attualità che interessano il lavoro femminile, a prescindere dalle riunioni in videoconferenza e dai webinar.

# SEGRETERIA NAZIONALE

La Segreteria nazionale Flaei è stata rinnovata in occasione del Consiglio generale del 30 marzo 2021. Le informazioni di seguito riportate fanno riferimento all'assetto vigente al 31 dicembre 2020. Per le notizie sull'attuale composizione di Segreteria vedi link tramite QR-code a piede pagina.

## Segretario generale

Salvatore Mancuso

## Segretario generale aggiunto

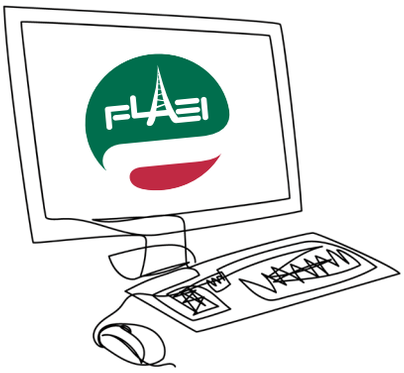
Amedeo Testa

## Segretari nazionali

Massimo Saotta

Graziano Froli

Michele Spitale



Al sito di Flaei Cisl
La struttura della
Segreteria nazionale
(al 2021)

# RETE TERRITORIALE

## Sezioni aziendali sindacali

Sono le **strutture organizzative della Flaei nei luoghi di lavoro**. Curano il tesseramento, sviluppano la sindacalizzazione, consentono alla Federazione di individuare le aspirazioni e i bisogni dei lavoratori.

## Federazioni regionali/interregionali

**Sono 19 regionali, 1 interregionale (Abruzzo-Molise).** Dal Congresso del 2017 sono state superate le Federazioni territoriali, riportando le loro competenze a livello regionale. Rimane la possibilità, ove si rendesse necessario, di istituire dei presidi territoriali per meglio articolare l'attività della Federazione. Essi, tuttavia, non sono più istanza congressuale.

## Coordinamenti nazionali aziendali

L'esigenza di un indirizzo comune è stata avvertita anzitutto nelle aziende del settore ove sono presenti più Federazioni della Cisl, come nel caso delle multiutility. Analoghe esigenze emergono qualora particolari tematiche o vertenze aziendali richiedano uno stretto coordinamento dei delegati Flaei presenti nelle diverse sedi territoriali dell'impresa.

# CODICE ETICO

Al sito di Flaei Cisl Codice etico e comportamentale

Gli organi di controllo e di governo, la segreteria e tutti i referenti sul territorio nazionale agiscono avendo come **riferimento fondamentale** del loro operato **lo Statuto, il Regolamento organizzativo e il Codice etico** voluto e approvato da Flaei.

**Il Codice etico e comportamentale Flaei, deliberato il 15 dicembre 2016 e aggiornato dal Comitato esecutivo Flaei del 30 giugno 2020, integra il Codice etico Cisl, anch'esso fatto proprio dalla Federazione.** Contiene un sistema articolato di norme e principi che devono improntare le relazioni con gli associati e i portatori di interesse.

## Impegni

- Rispetto della legge e delle norme interne
- Autonomia, indipendenza
- Tutela degli associati
- Sobrietà
- Efficienza gestionale

## Azioni

- **Rendicontazione** puntuale e trasparente
- Rispetto di **criteri etici**, ambientali e sociali **anche nelle scelte di acquisto** e di utilizzo di beni, strutture e servizi
- **Tesseramento** certificato e promozione di un'iscrizione libera, consapevole e responsabile
- Scelta dei rappresentanti negli organi di enti, associazioni e società in cui la Flaei svolge ruoli di indirizzo, amministrazione o controllo secondo criteri di qualificazione e **competenza**, rotazione e **gratuità delle cariche**
- **Comportamento** di dirigenti e operatori guidato dagli interessi degli associati e da **criteri di autonomia, indipendenza, servizio, partecipazione, non discriminazione, solidarietà, riservatezza, lealtà, democrazia, rispetto, competenza**. Impegno ad evitare conflitti di interesse e situazioni che possano compromettere l'autonomia e la credibilità della persona o della Flaei

L'adozione del Codice etico prende spunto dall'art. 2 dello Statuto e delinea una serie di norme comportamentali e procedure funzionali tese a rendere trasparenti i comportamenti degli uomini e delle donne che governano la Flaei. **La redazione del Bilancio di missione rientra tra questi impegni e risponde a questi valori.**

A settembre 2018 è stato varato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001. Esso prevede una serie di procedure operative per la gestione cassa e contanti e l'approvvigionamento beni e servizi. Nel corso del 2019 è stato nominato il previsto Organismo di vigilanza e il 30 giugno 2020 è stato aggiornato il modello.

# STRUTTURE DI SUPPORTO E PARTECIPAZIONI

Costituita dalla Flaei negli anni 90, la Fondazione **ha come scopo quello di promuovere la crescita culturale e morale dei lavoratori** e in particolare quello di **promuovere tutte le attività connesse all'istruzione e alla formazione** nei campi della politica energetica, ambientale e sociale, storico-sindacale e della solidarietà.

La Fondazione offre una proposta di conoscenza, di dialogo e di confronto tra la ricerca scientifica, gli ambienti di studio, l'opinione pubblica e le istituzioni sociali, economiche e politiche che sono interessate alle trasformazioni del lavoro e del sindacato. **Svolge questo compito anche promuovendo la rivista "Sindacalismo"**, di cui si darà conto nelle prossime pagine. Il patrimonio della Fondazione Enérgeia è costituito dal fondo di dotazione originario e dai successivi incrementi e dalle elargizioni e corrispettivi per i servizi resi.

• • • • •

Altre partecipazioni derivano dalla condivisione di energie e risorse a livello confederale. Tra le società partecipate dalla Flaei risulta **ALETHEIA**, che **si occupa di fornire tutele assicurative al sindacato e ai suoi iscritti**.

## ASE
## Associazione seniores energia

Nasce alla fine del 2019. **Si rivolge soprattutto ai pensionati e agli isopensionati del settore elettrico**, siano essi già attivi nel sindacato o meno. È promossa dalla Flaei per mantenere nel tempo il legame costruito con i propri attivisti e i propri iscritti, favorendo partecipazione, volontariato, solidarietà e attivismo.

**L'Associazione ha tra i suoi compiti anche attività di studio e ricerca. All'inizio del 2020 ha organizzato un primo incontro scientifico: un convegno per discutere della gestione dei fondi previdenziali.**

L'Associazione è retta da propri organi, indipendenti dalla Flaei.

**Consiglio direttivo**

- Arsenio Carosi, Presidente
- Vincenzo Centoducati
- Mirella Maddalena Mattalia

**Referente nazionale**

- Vincenzo Frattino

Al sito di Fondazione Enérgeia

Al sito di Flaei Cisl Modulo di adesione e statuto **Ase**

# COMUNICAZIONE

Al sito di Aletheia broker

Al sito di Aletheia store

Al sito di Iscos

Al sito di Fondazione Pastore

Per il perseguimento delle finalità etiche statutarie Flaei si avvale inoltre della collaborazione di altre strutture della Cisl e non. **Flaei è socia di Iscos** (associazione di cooperazione internazionale promossa della Cisl) **e di Aletheia Broker** (società assicurativa del mondo Cisl). È, inoltre, **associata alla Fondazione Giulio Pastore**.

## Le attività svolte

Una buona approssimazione delle attività svolte dalle strutture centrali della Flaei è rappresentata dal **flusso dei volantini, delle lettere e delle circolari prodotte nel corso del 2020**. Si tratta di circa **800 documenti, in aumento di oltre un terzo rispetto al 2019**. Essi danno conto della firma di accordi e verbali, della convocazione di riunioni, dell'attività svolta all'interno degli enti bilaterali, della proclamazione di scioperi, ma anche dei cambiamenti amministrativi ed organizzativi interni alla Flaei.

**Molti dei documenti prodotti sono direttamente riconducibili alla pandemia di Covid-19 e ai suoi effetti, in primis per quanto riguarda salute e sicurezza sul lavoro.** I grafici e le tabelle che seguiranno sono stati costruiti selezionando e rielaborando il contenuto di questi materiali. Si tenga presente che, per la natura stessa dello strumento utilizzato, alcune forme di attività per loro natura "meno evidenti", sono probabilmente sottorappresentate. È il caso degli articoli pubblicati o delle attività di ricerca. Si consideri, inoltre, che dietro ogni circolare ci può essere il lavoro di più giorni e di più persone.

## L'attività di comunicazione e informazione

**La Flaei è attenta alle diverse forme di comunicazione, strumento fondamentale per informare i cittadini e coinvolgere i lavoratori del settore.** Per comunicare al meglio con i propri iscritti **si utilizzano diversi canali, alcuni più tradizionali, altri legati alle nuove tecnologie**.

### I nuovi media

La presenza della Flaei, oltre che nei posti di lavoro, si è trasferita sui nuovi media **allargando la platea dell'utenza** cui far arrivare il messaggio della federazione: una **platea**

**che non è fatta più solo dai lavoratori o dagli addetti ai lavori, ma che si estende anche ai cittadini e ai consumatori** e questo comporta la necessità di adattare il linguaggio "sindacalese" per **raggiungere anche le persone comuni**.

**A fine febbraio 2020 è stato messo online la nuova versione del sito Flaei** - *www.flaeicisl.org* - che permette di pubblicare direttamente le circolari sui social media. Proprio **i social media, sono in fase di profonda revisione, cogliendone le potenzialità per veicolare il messaggio della Flaei anche all'esterno del settore**.

Dopo anni di tenue sperimentazione, è in corso un potenziamento del presidio Flaei sulla pagina Facebook "Flaei Cisl nazionale". Nel corso della primavera 2021 è stato avviato un gruppo di attivisti (uno per regione) con lo scopo di far circolare sui social regionali e nei gruppi WhatsApp e Telegram degli iscritti le notizie pubblicate dalla pagina Facebook.

**Particolare attenzione è riservata** proprio **all'uso di WhatsApp e Telegram**. La Flaei ha organizzato diversi gruppi per la comunicazione con gli iscritti e i dirigenti sindacali. **La messaggistica istantanea, soprattutto durante il primo lockdown, è servita a tenere contatti "uno a molti" che hanno permesso di tenere aggiornato in tempo reale il quadro dirigente** a livello nazionale e regionale. Su questi canali sono passate anche le convocazioni urgenti degli organismi (preavviso minimo, a volte anche di sola mezz'ora). È particolarmente difficile rendicontare tutta la comunicazione derivante dai canali di messaggistica istantanea, ma **WhatsApp e Telegram sono ormai strumenti quotidiani di lavoro irrinunciabili**.

La Flaei è presente anche su **Twitter** - **@FlaeiCisl**. É in corso una riflessione sulla linea editoriale da sviluppare per potenziare questo canale.

• • • • •

Nel corso del 2020 si è provveduto a razionalizzare anche la presenza della Flaei su **YouTube** sul **canale Nazionale Flaei Cisl** che nel corso del 2020 ha sforato i 600 iscritti.

• • • • •

Per raggiungere le giovani generazioni si sta ragionando sulle potenzialità offerte da **Instagram**.

Al sito **nuovo sito** di Flaei Cisl

Alla pagina Twitter di @FlaeiCisl

Al canale YouTube di Nazionale Flaei Cisl

Alla pagina Facebook di Flaei Cisl nazionale

Al sito di Enérgeia
Archivio numeri di
"Sindacalismo"

## La rivista

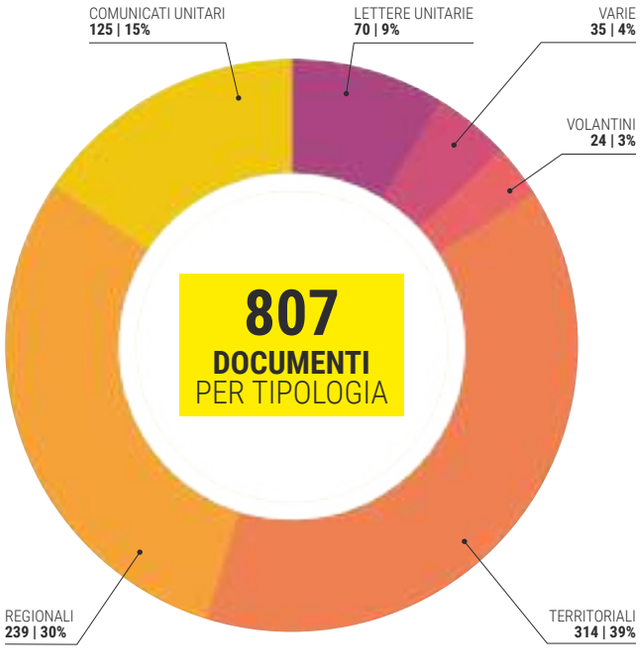
Attraverso la fondazione Enérgeia Flaei promuove la **rivista "Sindacalismo"**, **stampata da Rubettino Editore**. La rivista, **edita in modo non periodico dal 2011**, prevede delle **uscite monotematiche su argomenti di prospettiva della rappresentanza sindacale, della partecipazione dei lavoratori e della redistribuzione del reddito, con un punto di vista non solo nazionale**.

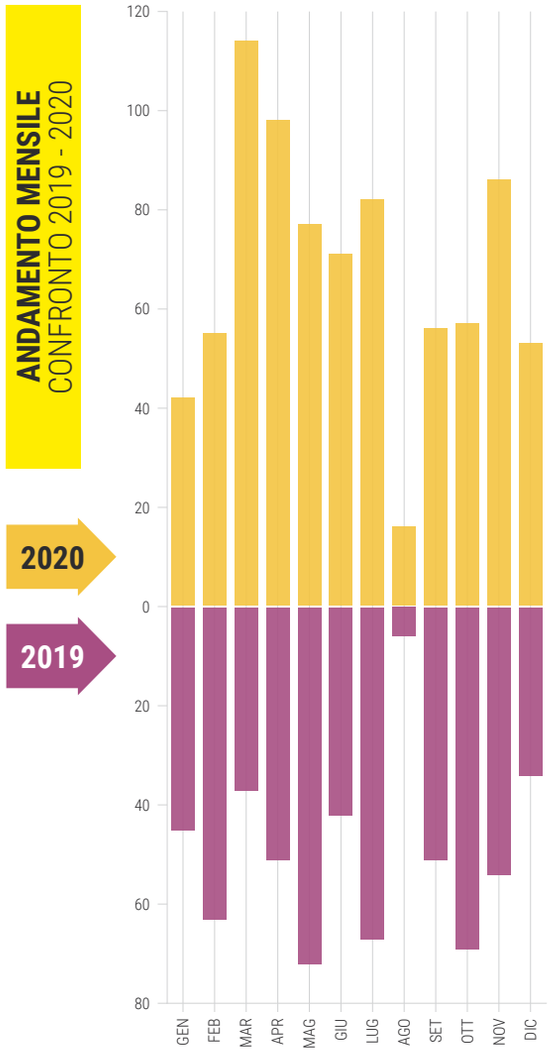
Nel corso del 2020 sono stati dati alle stampe 2 numeri:

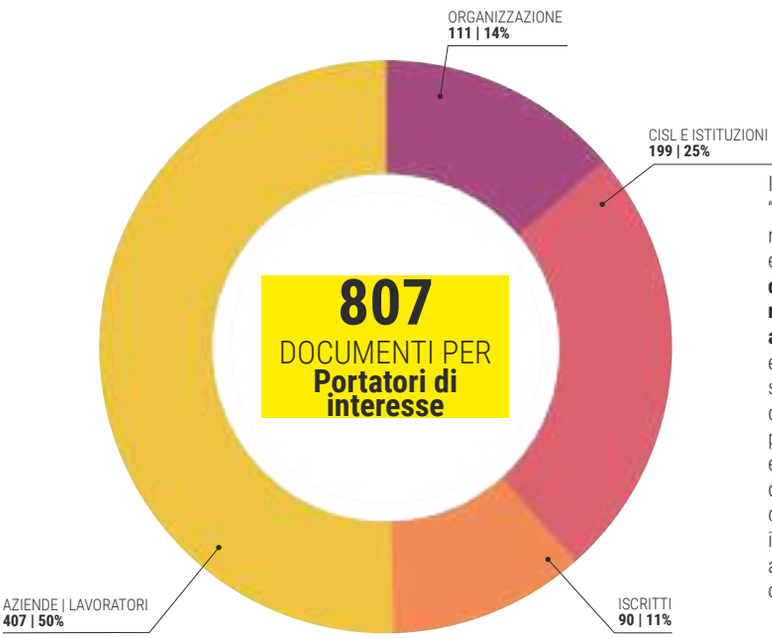
- n. 43
  Quale cultura per il lavoro?
- n. 44
  Coesione generazionale per l'occupazione

**La rivista è rivolta ai quadri sindacali e al modo accademico.**

# Il documentale di Via Salaria

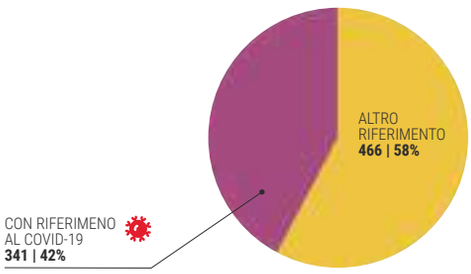


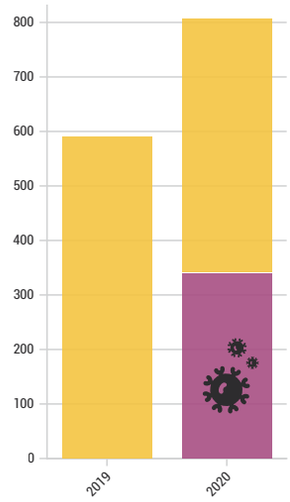



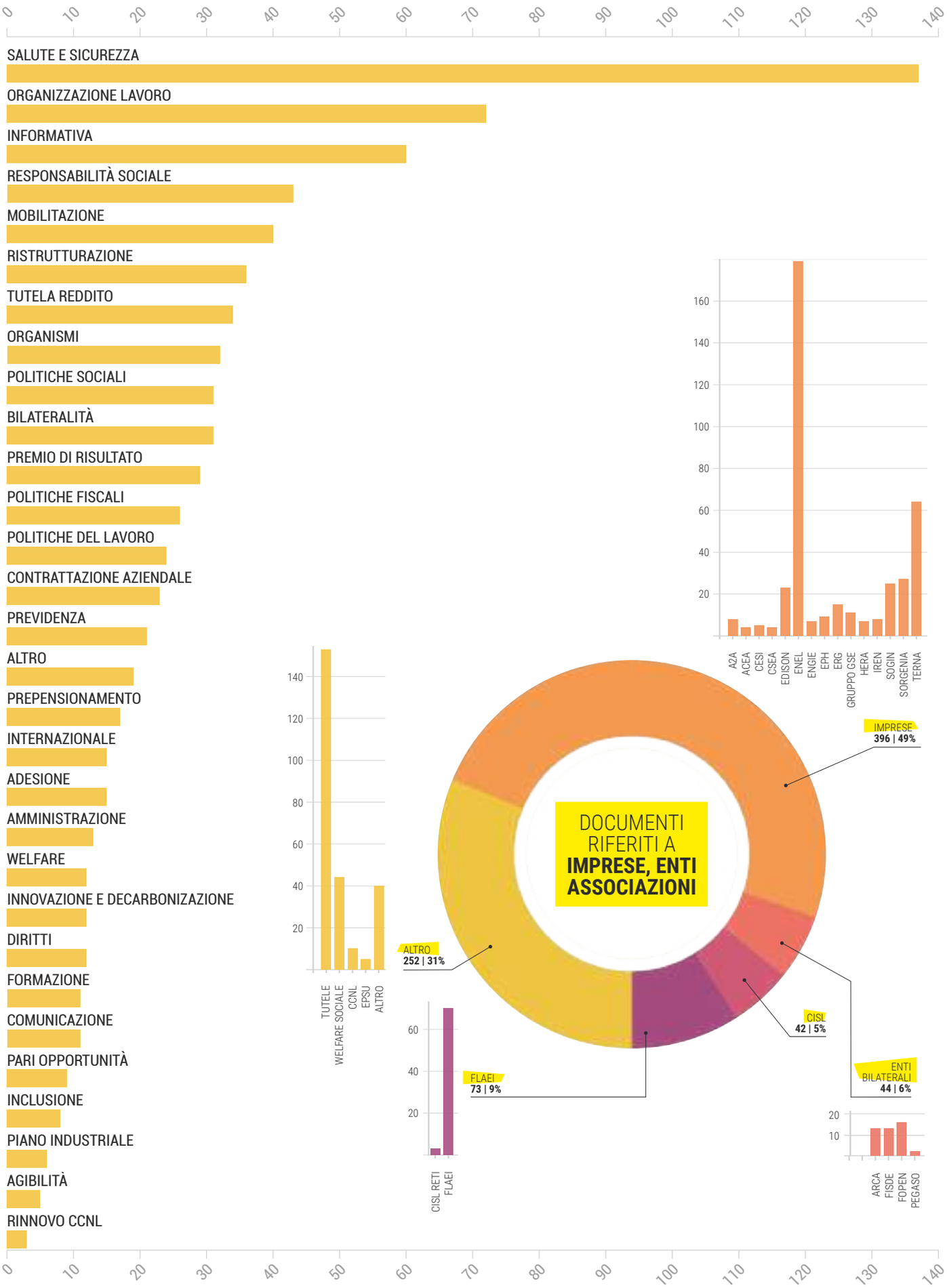

I portatori di interesse "Cisl" e "Istituzioni" sono raccolti sotto la medesima etichetta. Essa **contiene documenti relativi al rapporto tra sindacato e amministrazioni pubbliche** e informazioni tecniche sull'attività di queste ultime di immediato interesse per i lavoratori del settore elettrico. Si tratta spesso di circolari rielaborate da Flaei sulla base di informazioni pervenute attraverso il canale confederale.

**La categoria "Aziende/ Lavoratori" raccoglie i documenti riferiti ad una singola impresa o gruppo di imprese.** All'interno di essa si trovano materiali piuttosto eterogenei. Molti di essi **riguardano i temi della sicurezza sul luogo di lavoro o la contrattazione di secondo livello**, temi di primario interesse anche per gli iscritti Flaei.




DOCUMENTAZIONE PRODOTTA
**PESO DELLA PANDEMIA**

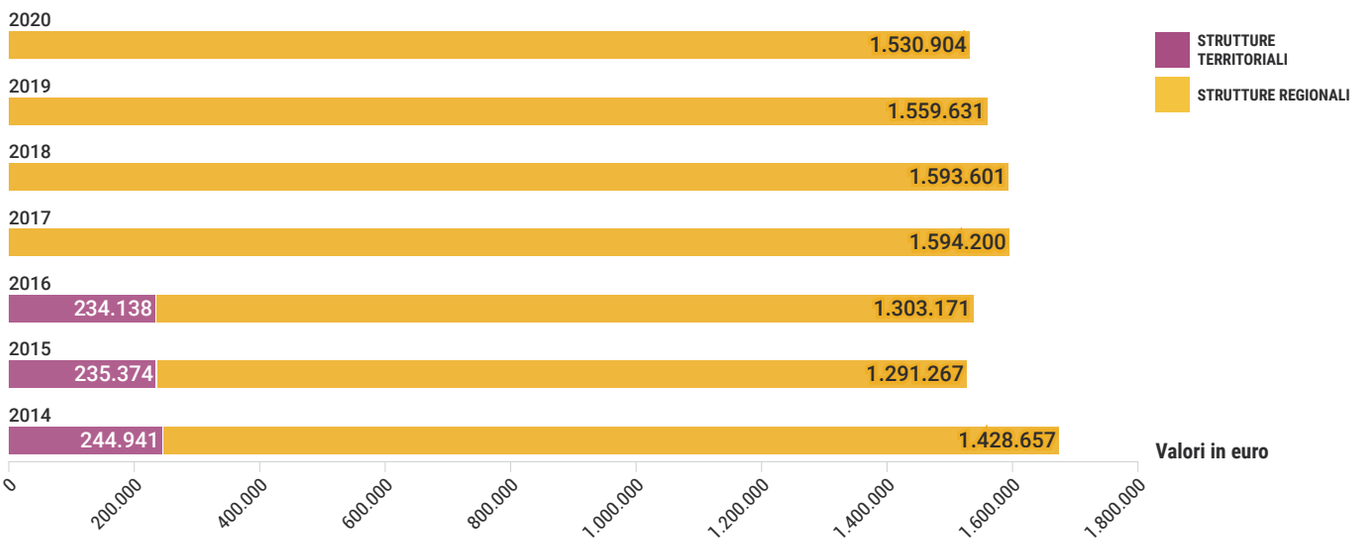



**TEMI** TRATTATI

# RELAZIONE ECONOMICA E SOCIALE

Di seguito sono analizzati i principali dati del **bilancio d'esercizio 2020 della Flaei nazionale**. I numeri si riferiscono esclusivamente a tale livello: non si tratta di un bilancio consolidato. Per un quadro di sintesi delle realtà periferiche Flaei si faccia riferimento al grafico dedicato alla principale posta dell'attivo delle strutture regionali e territoriali negli ultimi anni.

**CONTRIBUTI ORDINARI** DI COMPETENZA DELLE STRUTTURE REGIONALI E TERRITORIALI




**A queste somme si aggiungono eventuali contributi straordinari (30.002 euro nel 2020) e contributi a sostegno dell'attività sindacale (73.500 euro nel 2020)** erogati a carico del bilancio della Flaei nazionale.

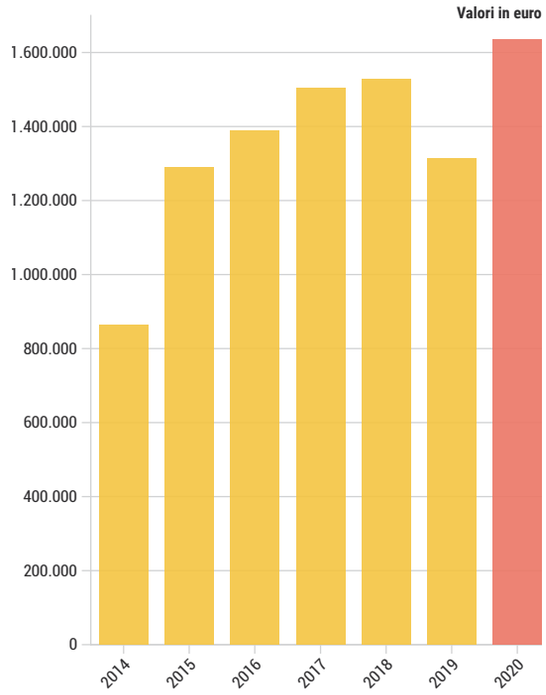
| STATO PATRIMONIALE | AL 31 DICEMBRE 2020 | AL 31 DICEMBRE 2019 |
|---|---|---|
| **ATTIVO** | | |
| IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI | 7.972,3 | - |
| IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI | 222.168,7 | 222.168,7 |
| IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE | 1.022.070,2 | 571.179,9 |
| TOTALE IMMOBILIZZAZIONI | 1.252.211,1 | 793.348,6 |
| CREDITI PER TESSERE | - | 49.358,6 |
| ALTRI CREDITI | 42.403,1 | 20.077,1 |
| CREDITI VERSO ERARIO | 34,1 | 21.621,7 |
| CREDITI VERSO DIPENDENTI ED ASSIMILATI | 2.759,5 | - |
| TOTALE CREDITI | 45.196,6 | 91.057,4 |
| CREDITI VERSO BANCHE | 530.585,7 | 596.489,7 |
| CASSA | 12.754,7 | 19.853,0 |
| TOTALE DISPONIBILITÀ LIQUIDE | 543.340,4 | 616.342,69 |
| TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE | 588.537,1 | 707.400,04 |
| **TOTALE ATTIVITÀ** | **1.840.748,2** | **1.500.748,6** |
| | | |
| **PASSIVO** | | |
| AVANZI ESERCIZI PRECEDENTI | 461.503,7 | 504.728,8 |
| ALTRI FONDI RISCHI ED ONERI | 750.250,3 | 654.463,1 |
| FONDO TFR DIPENDENTI | 119.466,1 | 139.326,7 |
| FONDI AMMORTAMENTO IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI | 204.662,0 | 187.744,1 |
| FONDI SVALUTAZIONE ATTIVITÀ | 1.904,2 | - |
| TOTALE PARZIALE | 1.537.786,2 | 1.486.262,7 |
| DEBITI VERSO FORNITORI | 167.862,7 | 13.610,6 |
| DEBITI VERSO ERARIO | 27.423,0 | 17.478,5 |
| DEBITI VERSO ENTI PREVIDENZIALI | 18.285,4 | 19.710,5 |
| DEBITI VERSO STRUTTURE SINDACALI | 110.780,9 | 6.911,5 |
| TOTALE DEBITI | 324.351,9 | 57.711,1 |
| **TOTALE PASSIVITÀ** | **1.862.138,1** | **1.543.973,8** |
| **AVANZO/DISAVANZO D'ESERCIZIO** | **-21.390,0** | **-43.225,2** |

**Valori in euro**

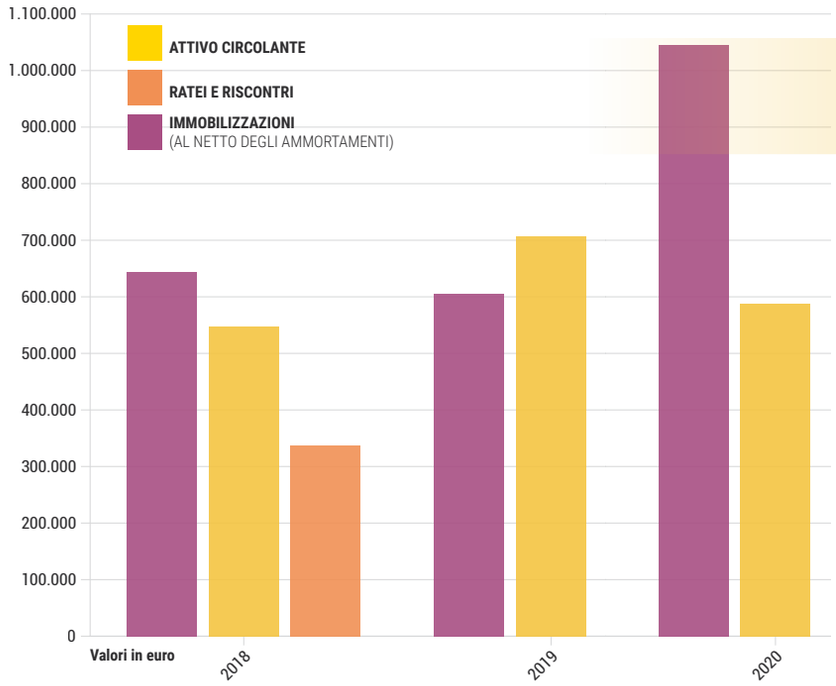
| CONTO ECONOMICO | AL 31 DICEMBRE 2020 | AL 31 DICEMBRE 2019 |
|---|---|---|
| **RICAVI** | | |
| QUOTE ASSOCIATIVE | 1.632.168,4 | 1.395.843,0 |
| CONTRIBUZIONI DA PERSONE FISICHE | 5.478,7 | 5.823,1 |
| CONTRIBUZIONI DA PERSONE GIURIDICHE E ASSOCIAZIONI | 435.262,0 | 557.112,0 |
| PROVENTI DA ALTRE ATTIVITÀ | 6.274,7 | 13.219,0 |
| PROVENTI PER UTILIZZO FONDI E RISERVE | 13.109,5 | 177.696,7 |
| TOTALE PROVENTI DELLA GESTIONE CARATTERISTICA | 2.092.293,3 | 2.149.693,7 |
| PROVENTI E ONERI FINANZIARI | 7.365,1 | 14.468,8 |
| PROVENTI STRAORDINARI | 347,0 | 153.700,5 |
| **TOTALE RICAVI** | **2.100.005,4** | **2.317.863,0** |
| | | |
| **COSTI** | | |
| ACQUISTI BENI E MATERIALI DI CONSUMO | 76.388,9 | 44.651,4 |
| SPESE PER PRESTAZIONI DI SERVIZI | 414.951,6 | 685.904,9 |
| SPESE PER GODIMENTO BENI DI TERZI | 378.219,9 | 389.946,6 |
| SALARI E STIPENDI | 387.243,8 | 402.043,1 |
| ONERI SOCIALI | 93.243,3 | 86.825,4 |
| ACCANTONAMENTO TFR | 20.760,2 | 23.134,8 |
| TOTALE SPESE PER IL PERSONALE | 501.247,3 | 512.003,2 |
| AMMORTAMENTI | 20.904,1 | 20.888,2 |
| ALTRI ACCANTONAMENTI | 110.896,7 | 90.000,0 |
| ONERI DIVERSI DI GESTIONE | 512.994,0 | 506.370,6 |
| TOTALE COSTI E ONERI GESTIONE CARATTERISTICA | 2.015.602,4 | 2.249.765,0 |
| ALTRI COSTI | 92.296,2 | 111.323,2 |
| IMPOSTE E TASSE SUL REDDITO | 15.596,8 | - |
| **TOTALE COSTI** | **2.123.495,3** | **2.361.088,1** |
| **RISULTATO D'ESERCIZIO** | **-23.490,0** | **-43.225,2** |

**Valori in euro**

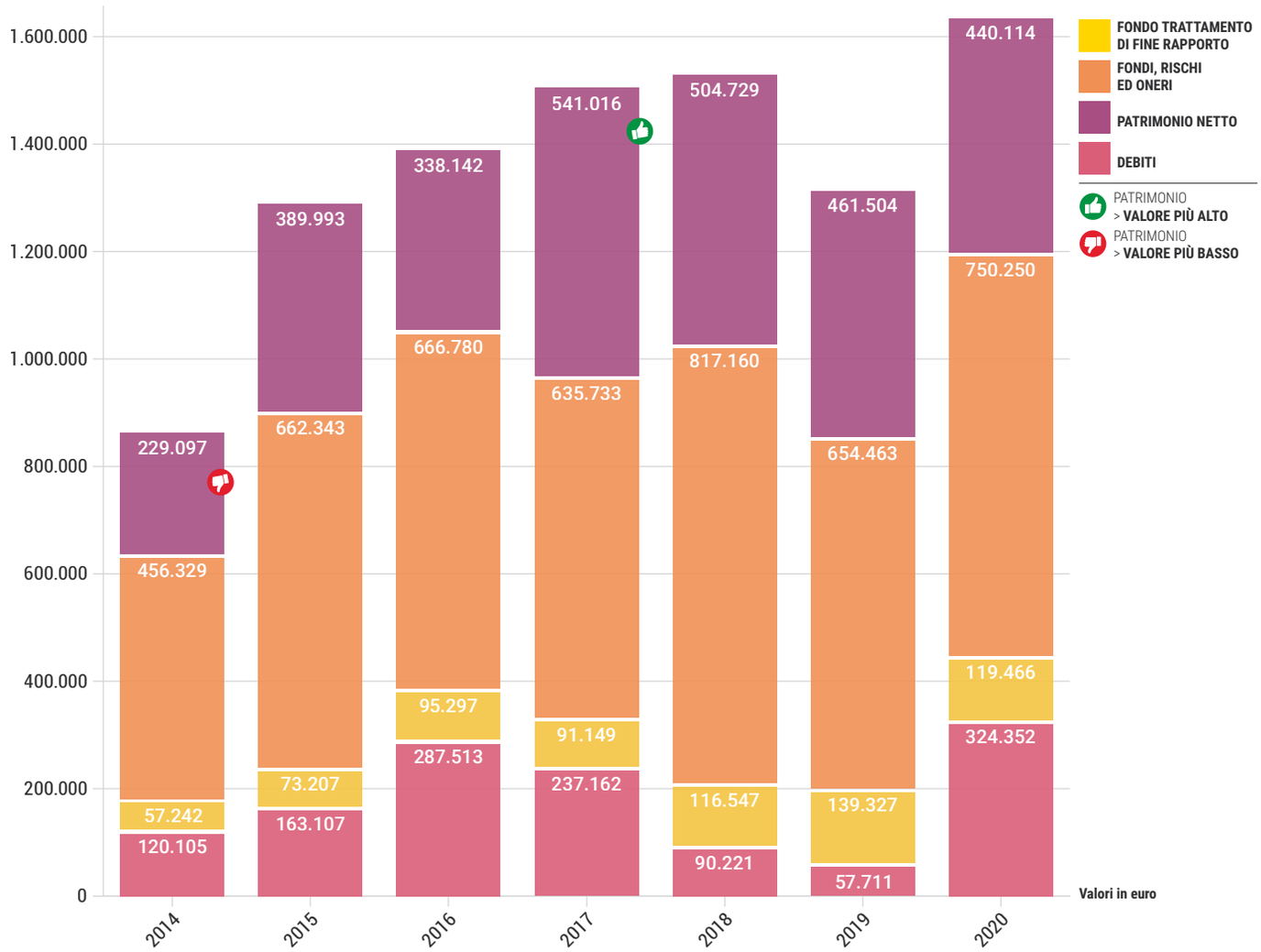
## TOTALE ATTIVITÀ



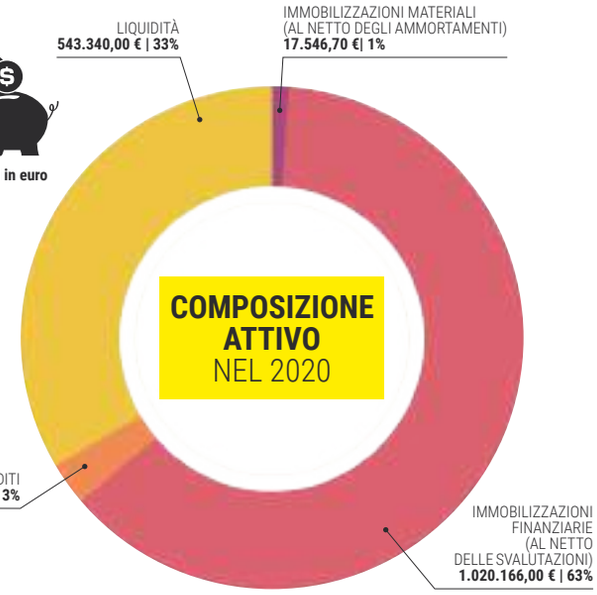

## L'EVOLUZIONE DELLA STRUTTURA DELL'ATTIVO




## EVOLUZIONE DI PATRIMONIO E PASSIVO



Valori in euro

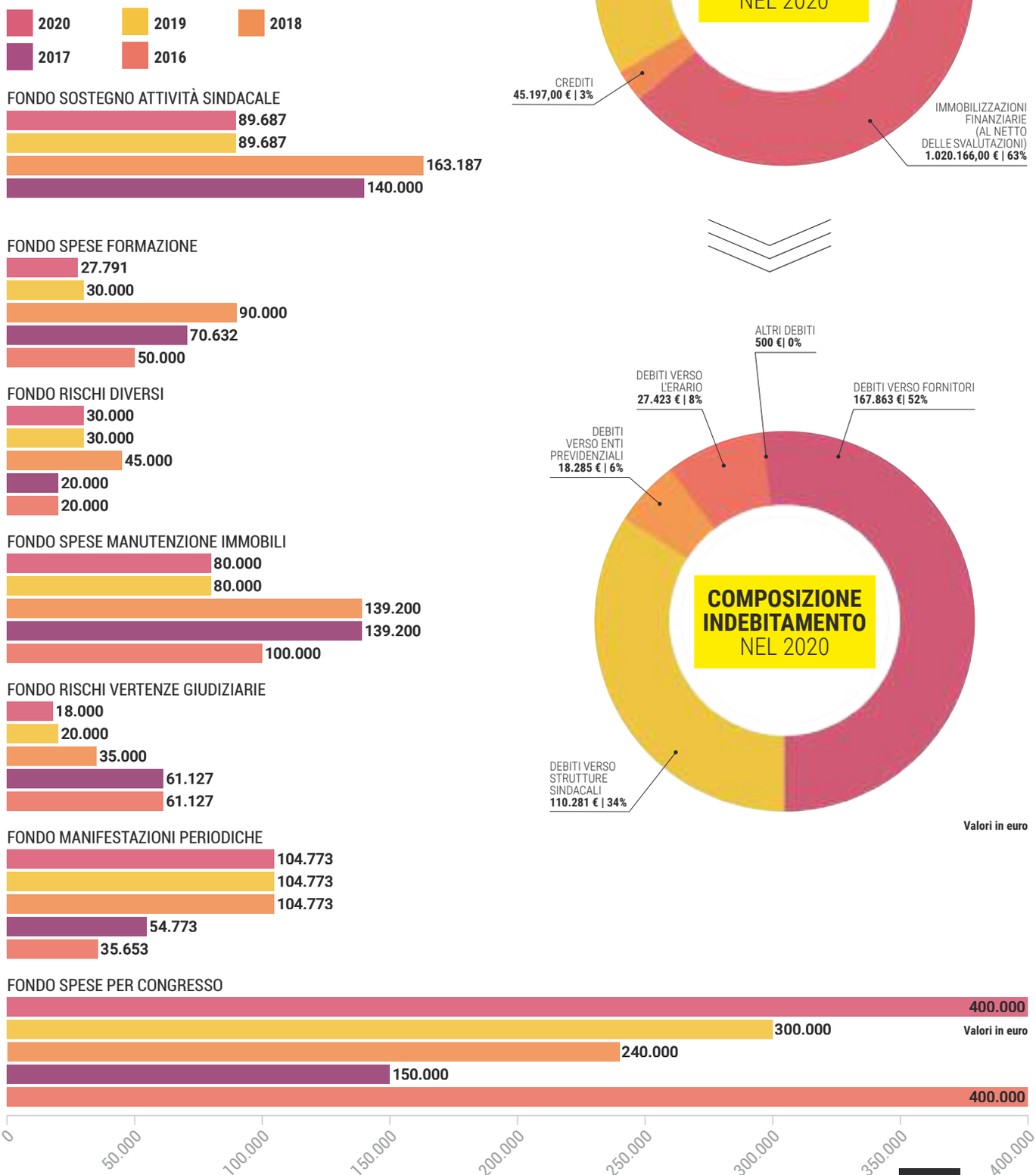






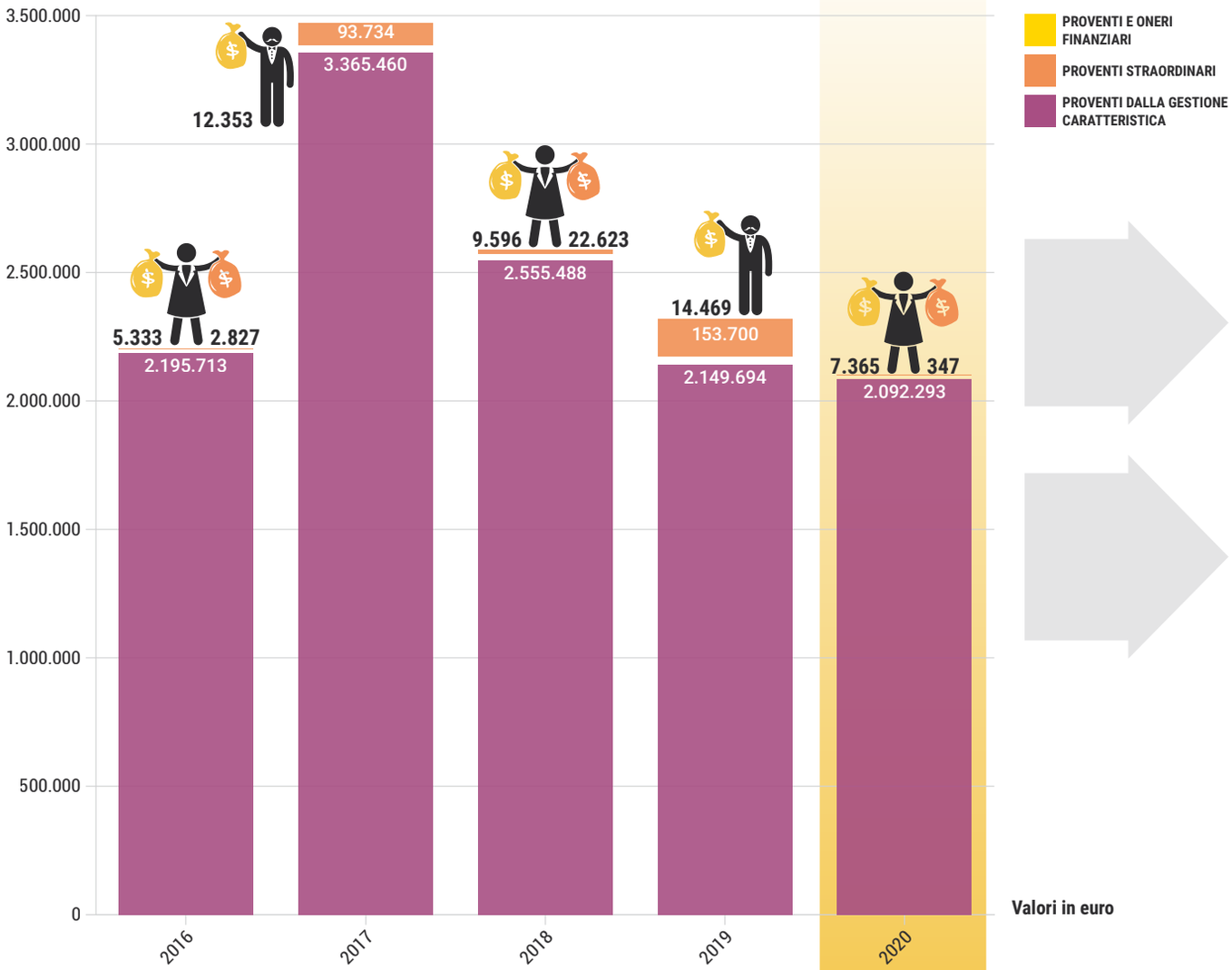
Valori in euro

## FONDO RISCHI E ONERI | 2016 - 2020




Valori in euro

## COMPOSIZIONE DEI RICAVI | 2016 - 2020




## DETTAGLIO COMPOSIZINE DEI RICAVI | 2020

Valori in euro

**PROVENTI PER UTILIZZO DI FONDI E RISERVE** ››› 13.110 € | 4,5%

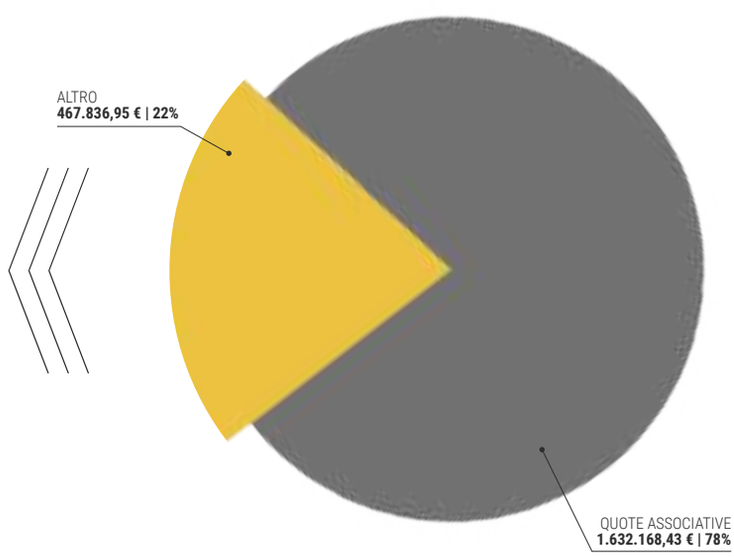
**CONTRIBUZIONI DA PERSONE GIURIDICHE E ASSOCIAZIONI** ››› 435.262 € | 95,5%

**CONTRIBUZIONI DA PERSONE FISICHE** ››› 5.479 € | 0%

**PROVENTI DA ATTIVITÀ EDITORIALI, MANIFESTAZIONI, ALTRO** ››› 6.275 € | 0%

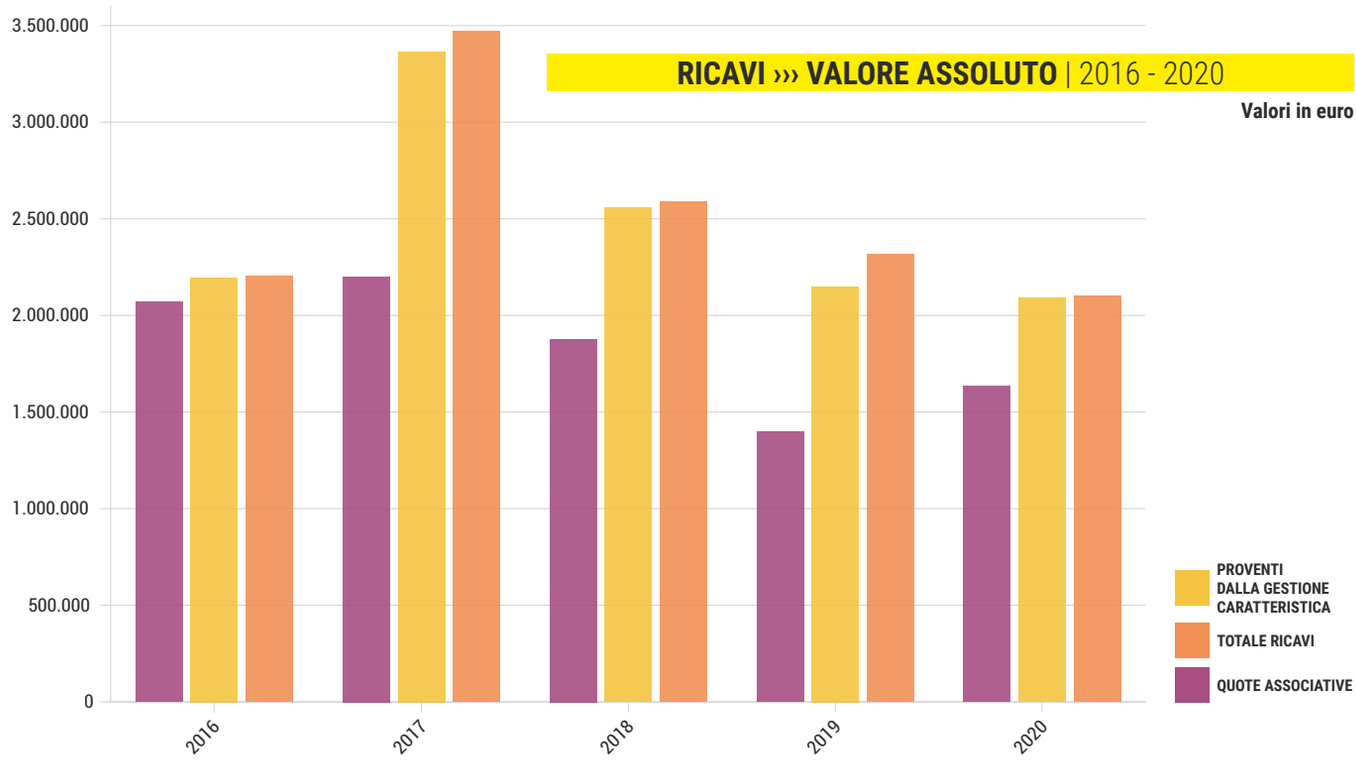
**PROVENTI E ONERI FINANZIARI** ››› 7.365 € | 0%

**PROVENTI STRAORDINARI** ››› 347 € | 0%



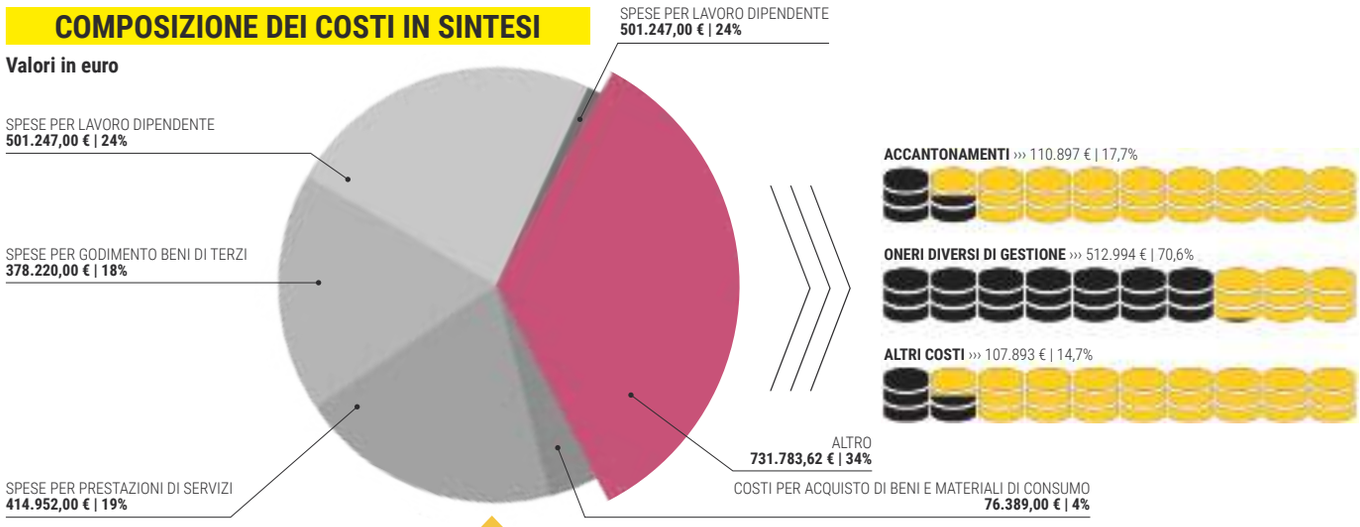
## RICAVI ››› VALORE ASSOLUTO | 2016 - 2020

Valori in euro

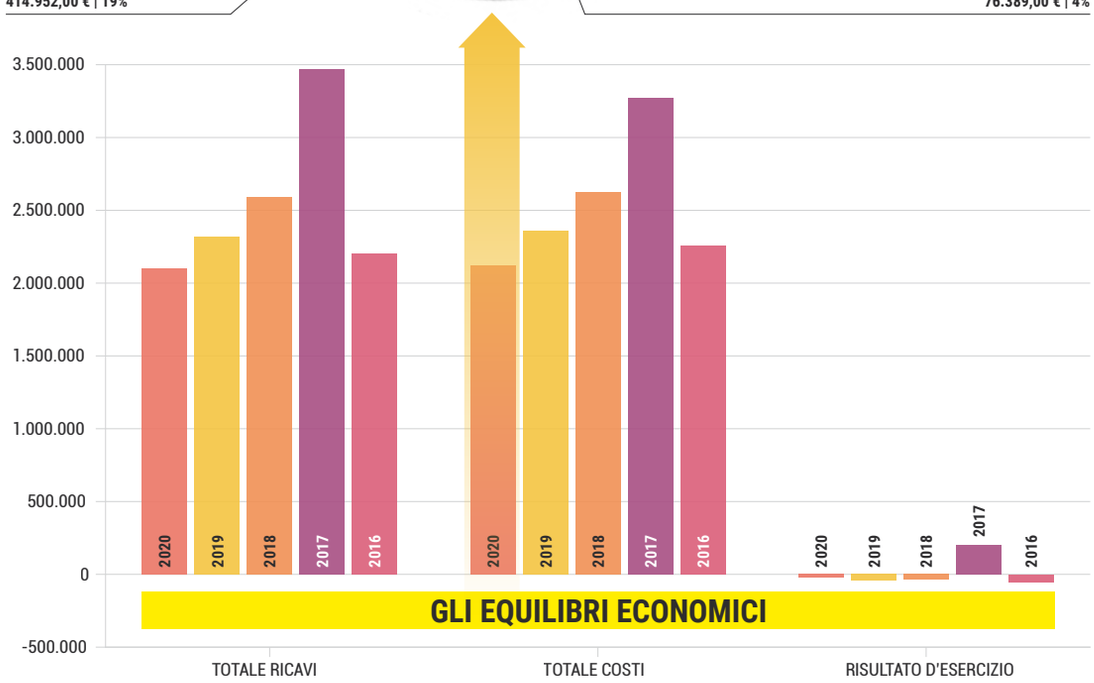



## COMPOSIZIONE DEI COSTI IN SINTESI

Valori in euro



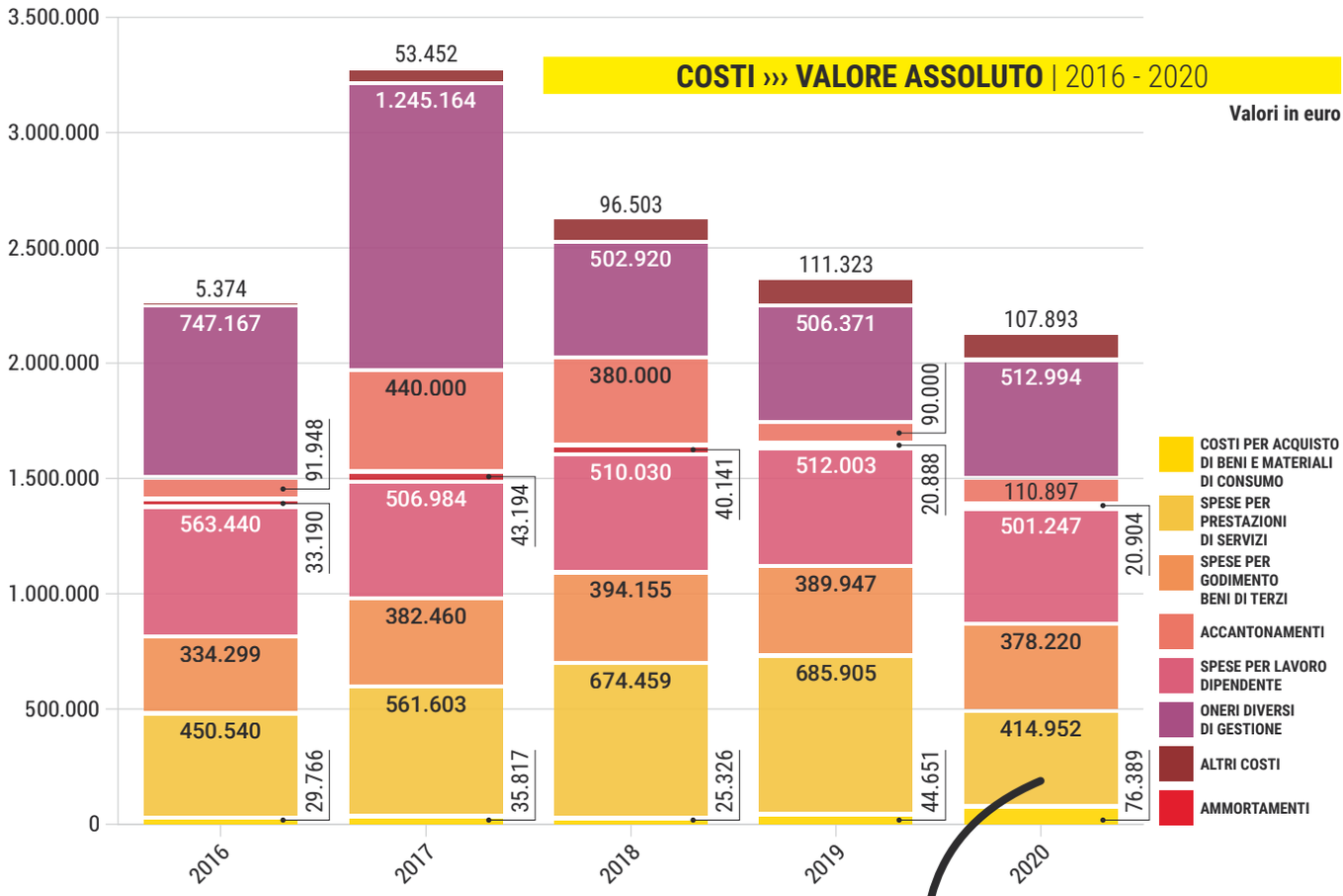

## GLI EQUILIBRI ECONOMICI

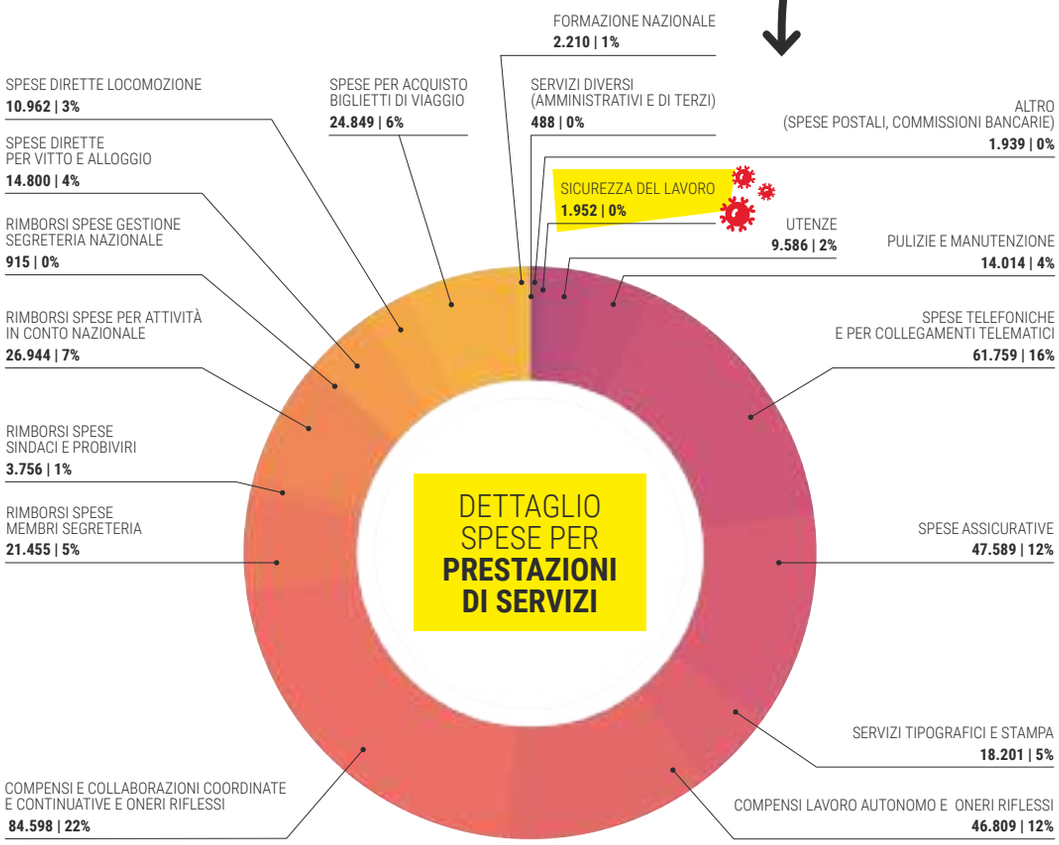



Valori in euro

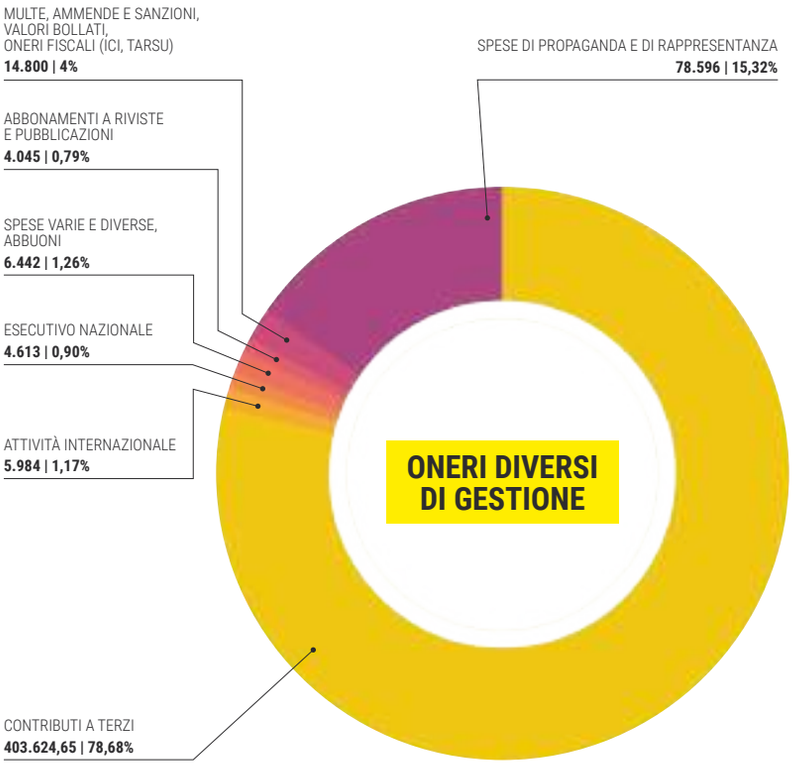
## COSTI ››› VALORE ASSOLUTO | 2016 - 2020

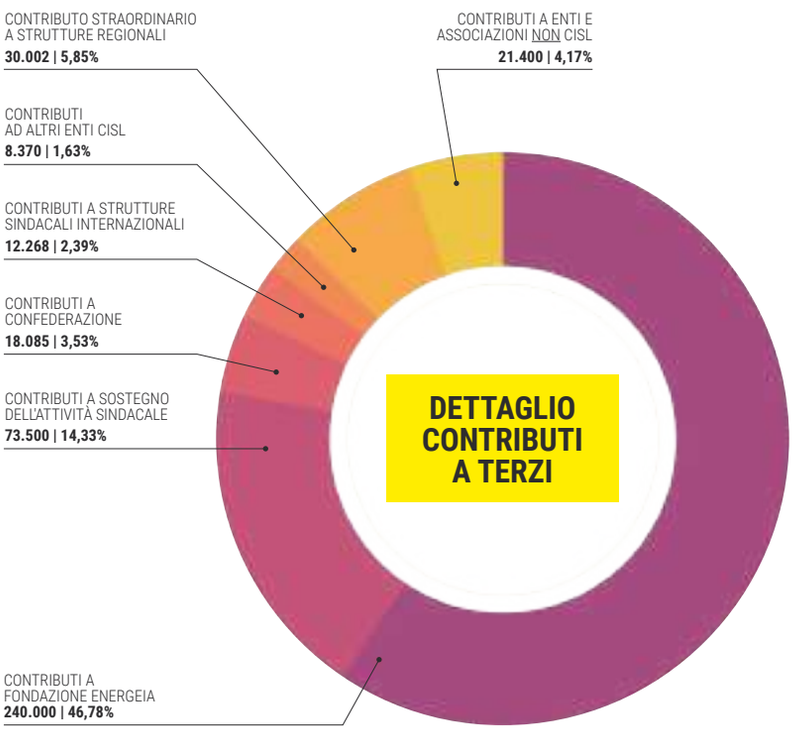
Valori in euro




## DETTAGLIO SPESE PER PRESTAZIONI DI SERVIZIO




## L'impatto del Covid-19 sul bilancio economico

Il Covid-19 ha modificato in profondità l'attività sindacale, impattando anche sui conti della Flaei. Lo spostamento di molte attività online ha contribuito a ridurre le spese di locomozione e quelle legate all'uso delle foresterie. **La voce "Sicurezza del lavoro" riflette l'acquisto di dispositivi di protezione individuale per garantire la sicurezza degli uffici di via Salaria.**

L'effetto del Covid-19 su alcune voci di spesa:

| | IN VALORE ASSOLUTO | IN % |
|---|---|---|
| UTENZE | -6.536 | -40,5% |
| PULIZIE E MANUTENZ. | -17.967 | -56,2% |
| SERVIZI TIPOGRAFICI E STAMPA | -18.676 | -50,6% |
| RIMBORSI SPESE PER ATTIVITÀ IN CONTO NAZIONALE | -57.088 | -67,9% |
| SPESE DIRETTE PER VITTO E ALLOGGIO | -26.904 | -64,5% |
| SPESE DIRETTE LOCOMOZIONE | -30.738 | -73,7% |
| SPESE PER ACQUISTO BIGLIETTI DI VIAGGIO | -34.165 | -57,9% |
| FORMAZIONE NAZIONALE | -97.165 | -97,8% |
| **SICUREZZA DEL LAVORO** | **1.952** | ***voce non presente nel 2019*** |
| TOTALE SPESE PER PRESTAZIONI DI SERVIZI | -270.953 | -39,5% |

Variazione 2020 su 2019

## Postfazione

# 2020, ANNO DI SVOLTA. PER ANDARE DOVE?

Di seguito pubblichiamo uno **stralcio significativo della Relazione del Consiglio generale tenutosi a Roma il 30 marzo 2021**, giorno dell'elezione del nuovo Segretario generale Amedeo Testa.

• • • • •

*Non daremo tregua alle nostre aziende su questo: se davvero si crede all'importanza del Sindacato,* ***la partecipazione deve diventare agita, senza infingimenti, senza se e senza ma****. Certamente* ***questo obbliga anche noi a fare un salto culturale di non poco conto****: non basterà più criticare genericamente una riorganizzazione o un bilancio aziendale.* ***Dovremo essere capaci di elevarci nell'analisi e nella proposta****, come non abbiamo mai fatto in passato. Non è cosa che si ottiene in un giorno, ma è una frontiera che vogliamo decisamente raggiungere.*

*La digitalizzazione e la transizione energetica non devono essere raccontate e utilizzate dalle aziende solo per poter giustificare ogni processo di efficientamento, necessario o meno che sia. Noi non ci lasciamo impressionare da questo: dalla fine del monopolio a oggi abbiamo vissuto una miriade di terremoti organizzativi, tagli indiscriminati, chiusura di centrali e di funzioni storiche come le attività costruttive, per esempio. O tecnologiche come la teleconduzione degli impianti o la telelettura dei contatori. In alcuni ambiti abbiamo visto la sparizione del 70/80% del personale (nei reparti amministrativi come in più ambiti tecnici). Insomma,* ***il Settore nel tempo ha perso ben oltre la metà degli addetti*** *e noi, con coraggio e lungimiranza, abbiamo affrontato ogni cosa si presentasse alla Categoria.*

*La digitalizzazione e la transizione energetica porteranno certamente molte novità che noi dovremo affrontare. Non tutte saranno piacevoli, ma stando a l'autorevole studio del Politecnico di Torino, a cui abbiamo personalmente partecipato,* ***nei prossimi 10 anni il Settore – inteso come personale complessivamente necessitato – non avrà, nel suo complesso, problemi occupazionali****.* ***Cambieranno molti mestieri, cambieranno tante cose*** *(penso alla parte commerciale delle aziende, al processo di decarbonizzazione e non solo), ma sappiamo con ragionevole certezza (e lo sanno anche le Aziende, perché quello studio lo hanno commissionato loro) che* ***questo Settore sarà fonte di sviluppo e di moltiplicazione dei centri produttivi****. Certamente non è un nostro merito questo e, se siamo stati anche fortunati in questo momento per le prospettive appena ricordate,* ***le aziende devono tenere bene a mente che non c'è motivo di agire con ossessione sui tagli degli organici e sugli efficientamenti organizzativi****.*

*Gli impatti creati delle nuove tecnologie*

*hanno devastato e devasteranno, purtroppo, diversi altri settori (penso all'e-commerce, ad Amazon, per esempio) ma non il nostro.* ***Tantissime saranno le novità che continueranno a presentarsi al Settore.*** *E, insieme alla categoria delle telecomunicazioni, come Federazione delle Reti,* ***saremo i protagonisti del cambiamento tecnologico del Paese****.* ***Il futuro, la modernità, passano dalle nostre due categorie; per questo abbiamo di fronte una montagna da scalare, un orizzonte pieno di lavoro, ma anche di protagonismo.***

*A questo aggiungiamo un altro "piccolo" particolare:* ***arriveranno una "valangata" di soldi col treno dell'Europa****. Sono tanti e soprattutto* ***sono destinati, direttamente o indirettamente, al nostro settore per circa metà del totale****, se si considerano energeticamente ispirati anche gli stanziamenti per i risparmi energetici negli edifici, il cosiddetto 110%. Si sono moltiplicati gli interlocutori nella vendita, dove si sono affacciati oltre 750 operatori. I produttori superano il milione, le società di consulenza si situano ad ogni angolo;* ***tutto da scoprire lo sviluppo delle comunità energetiche****: il nostro compito sarà quello di* ***presidiare ognuna di queste evoluzioni****. E di farlo con l'autorevolezza della nostra storia, insieme alla Confederazione, per correggere anzitutto le deformazioni generate dal processo di liberalizzazione del mercato elettrico, ma anche per* ***evitare che le risorse attese del recovery fund finiscano prigioniere di mode improduttive e di ambientalismo di maniera****, che finirebbero per bruciare una occasione storica di modernizzazione e di efficientamento del nostro sistema economico e produttivo.*

*Ci attende l'impegno dei momenti storici e dovremo esserne all'altezza;* ***ognuno di noi è chiamato a dare il proprio contributo sapendo che in gioco, insieme ai "nostri" lavoratori, c'è un Paese intero chiamato a una prova epocale****.*

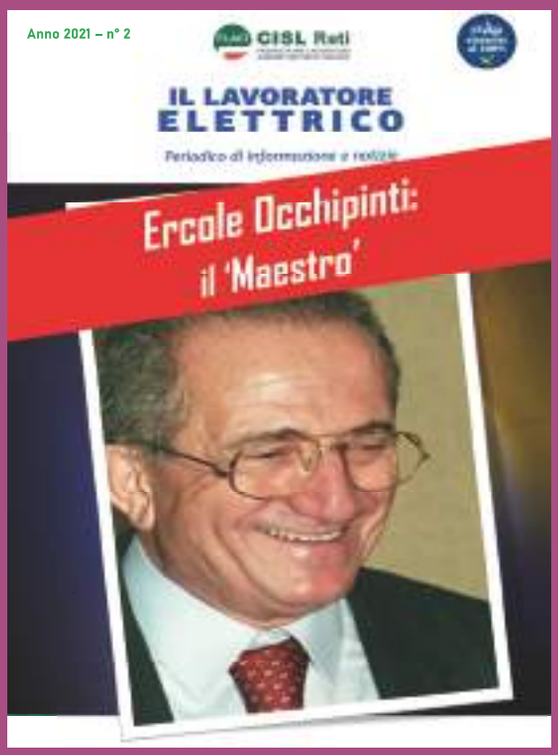
## Postfazione

# ERCOLE OCCHIPINTI

Mentre si stava chiudendo la redazione di questo bilancio di missione, siamo stati raggiunti dalla **notizia della scomparsa di Ercole Occhipinti (1932-2021), storico Segretario generale della Flaei negli anni '80-90**.

Occhipinti ha scritto pagine indelebili della storia della Flaei, guidandola nei difficili anni sfociati nella privatizzazione dell'Enel.

Lo ricordiamo con il numero speciale de "Il Lavoratore Elettrico".




Al numero speciale de "Il Lavoratore Elettrico" in ricordo di Ercole Occhipinti (file PDF)

# SALUTO

L'intesa politica sottoscritta dalla Segreteria Nazionale ed approvata dal Consiglio Generale della Flaei il 26 e 27 gennaio, prevede, tra l'altro l'uscita di Ercole Occhipinti dalla Federazione.

Ercole Occhipinti unisce in sé una grande rappresentatività sindacale e politica della Flaei: la sua uscita dalla Federazione, pertanto, ha assunto un rilievo centrale anche nel corso dei lavori dello stesso Consiglio Generale.

Occhipinti è di fatto uno dei padri fondatori della Flaei, un dirigente sindacale che per continuità, capacità ed impegno si è distinto notevolmente all'interno della Federazione.

Trentacinque anni di dedizione incondizionata, di battaglie, di sacrifici anche, con indubbiamente immense ideali, non può concludersi con un ammainarsi che hanno concorso a plasmare la Flaei, e farla crescere, a caratterizzarla e darle una identità incondizionabile, nello scenario sindacale del Paese.

Iniziò da giovane ad operare nel Novarese, quando la Flaei era maggiormente presente nelle regioni del Nord ed aveva la sede nazionale a Milano, e già negli anni '50 Occhipinti era ritenuto uno dei massimi esponenti della Federazione.

Con il suo rigore metodologico, con tenacia ed impegno impareggiabili, Occhipinti, passo dopo passo, ha concorso a progettare ed a costruire larga parte delle sorti dei lavoratori elettrici della categoria, sul versante della tutela contrattuale, di quella previdenziale, di quella assistenziale, nella applicazione costante e puntuale delle acquisizioni ottenute.

Dopo aver sviluppato una forte battaglia anche nel periodo della nazionalizzazione del servizio, in qualità di Segretario della Flaei del Distretto di Novara, ha intensamente collaborato, per un lungo periodo, all'attività della Segreteria Nazionale.

Ha concorso in maniera notevole alla elaborazione ed acquisizione contrattuale della categoria fin dagli anni '60 ed in particolare nei contratti del 1968 e del 1969, col quale fu trasformata e trovò assetto razionale, tutta la normativa contrattuale di categoria, e poi ancora, dopo che nel 1974 fu eletto Segretario Nazionale della Flaei, nei contratti successivi, attraverso la istituzione del salario di professionalità fin dal 1976, con quello di produttività fin dal 1980, con la rivalutazione salariale degli anni '70 culminata nel contratto del 1979.

Stupisce positivamente oggi riscontrare l'attualità e la lungimiranza di tali intuizioni, che, in più di un caso, hanno richiesto ad Occhipinti di sostenere insieme alla Flaei anche battaglie polemiche durissime con le controparti e con le altre Organizzazioni Sindacali.

Strenuo difensore del principio di autotutela e di autodeterminazione dei diritti dei lavoratori, con competenza si è battuto in categoria, per la difesa del fondo di previdenza degli elettrici, ne ha seguito e gestito le sorti, ha prodotto studi per il suo buon funzionamento e per i necessari adattamenti, richiesti dalle situazione di bilancio e di prospettiva via via necessari, ne ha pensato pilotare trasformazioni, senza demordere dall'idea della difesa della sua autonomia e quindi della sua autosufficienza.

*Ercole Occhipinti*

È di Ercole Occhipinti l'idea, dopo la legge di riforma del 1978, di istituire una forma di assistenza sanitaria per i lavoratori della categoria, a compensazione ed integrazione dei limiti di servizi imposti dal Servizio Sanitario Nazionale.

A tutti sono presenti anche gli scontri sostenuti nel tempo, per affermare tale principio, vincendo le barriere ideologiche frapposte, fino a giungere ad una prima parziale traduzione concreta, attraverso il finanziamento e la erogazione dei sussidi sanitari da parte dell'Arca.

Un elenco di successi porta il segno del ruolo di guida e di orientamento da lui esercitato nello sviluppo del trattamento dei lavoratori di categoria.

Come non ricordare poi l'impegno intenso ed intransigente, per difendere l'immagine della Federazione, il suo funzionamento, il rispetto delle sue regole e del suo principio ovvero dei deliberati dei suoi organismi, l'elaborazione delle linee politiche, attraverso il confronto, anche spregiudicato, in ogni momento ufficiale o ufficioso.

Come non ricordare la «gelosa» osservazione, con cui ha sempre difeso l'autonomia, l'autodeterminazione e la caratterizzazione della Federazione, battendosi, quanto è successo, anche contro il pensiero che, di volta in volta, sembrava prevalente: e tutte le volte affermandosi nel confronto, contrapponendo con determinazione la forza delle sue idee alla «cultura» dominante, che teneva di fatal strada su principi estranei alla Flaei e alla Cisl.

È appena il caso di ricordare gli anni difficili di quell'unità sindacale ricercata ed spezzata, senza le necessarie garanzie di libertà, di autonomia politica e di difesa dell'identità della Flaei.

Basta richiamare la battaglia per la salvaguardia della Federazione, dell'ipotesi di accorpamento categoriale, che avrebbe cancellato l'esperienza Flaei e disperso le reali possibilità di apparenza, nell'interesse degli associati, le reali specificità dei lavoratori della categoria.

Anche all'interno dell'organizzazione, non ha mai rinunciato al rispetto del principio, in luogo degli appiattimenti incolori; e proprio lui che era ritenuto il leader della componente di maggioranza della Federazione negli anni '70, è stato artefice del ricompattamento della stessa e dell'unità raggiunta nel congresso del 1981.

Nel 1985, alla vigilia dell'ultimo Congresso di San Benedetto del Tronto, quando la Federazione si trovò di fronte al prefilarsi di grandi difficoltà, Occhipinti, che nel frattempo era uscito dalla Federazione, si è accorto una volta rimboccato le maniche, rispondendo positivamente alla chiamata del Consiglio Generale, e, nel giro di poche settimane, ha organizzato un rilevante congressuale, che ha visto la Flaei, non solo consolidare la propria unità interna, ma anche raggiungere il più alto livello di motivazione e di dibattito sulle proprie scelte di fondo e sul proprio destino, negli ultimi anni della Federazione.

Non tutto forse conoscono queste indiscutibili sequenze storiche, forse solo chi ha visto Occhipinti progettare idee e programmi che, con la sua costanza e la sua determinazione, ha fatto passare negli anni in categoria, affermando, senza dubbio, anche il senso culturale del proprio pensiero.

Il suo spessore politico e morale, se è potuto apprezzare, poi, nella fase più recente della sua esperienza Flaei, quando, gli sono stati diretti strumentali attacchi, anche morali, tesi a screditarne l'immagine ed il prestigio politico.

Attacchi tali da determinare in chiunque la demoralizzazione ed il rifiuto a proseguire. Egli invece ha ancora una volta inteso, ha resistito e si è battuto per far emergere la verità e perché in gioco c'era la difesa dell'autonomia della Federazione. Ha resistito e si è battuto, ieri a quando le regole della politica e la difesa dei principi non sono tornati alla normalità; in altra parte del giornale è pubblicato l'ordine del giorno del Consiglio Generale che contiene il giudizio sulla vicenda.

Poi, ancora una volta è prevalso in Occhipinti il senso del servizio e dell'organizzazione. In conseguenza di una situazione di difficoltà interna alla Federazione, con lo scopo di aprire nuove prospettive di governabilità alla Flaei, Ercole Occhipinti non ha esitato a porre ancora una volta in secondo piano la propria persona, in una soluzione tesa a salvaguardare i valori della Federazione.

In altri termini egli nei fatti ha affermato il prevalere dei valori dell'organizzazione, ponendo in subordine se stesso: la Flaei al primo posto insomma.

Un esempio solo da imitare, un riferimento di esperienza e di stile che non può essere disperso. Tutti questi dobbiamo essere grati, anzitutto la Flaei, ma insieme alla Flaei tutti i lavoratori di categoria.

**Noi di FLAEI CISL siamo attenti alla sostenibilità sociale e ambientale.**

Abbiamo scelto di stampare il Bilancio di Missione 2021 su **carta riciclata e biodegradabile Ecocarta Favini** che contiene il 100% di fibre riciclate ed è **certificata FSC a garanzia di una filiera e una gestione forestale rispettosa dell'ambiente ed economicamente sostenibile**.

Il progetto grafico e l'impaginazione, invece, è stato affidato alla **cooperativa sociale Futura di San Vito al Tagliamento (PN)** che realizza progetti di inclusione sociale e lavorativa che prevedono l'impiego di persone con disabilità e/o svantaggio sociale.

Vai al sito di Futura per conoscere e sostenere le sue attività

Finito di stampare nel febbraio 2022