

Intervista

ADAPT

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

A tu per tu con il sindacato

a cura di Pasquale Andreozzi, Germana Caruso, Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

A colloquio con Carlo De Masi, Segretario generale Flaei-Cisl



Carlo De Masi, Segretario generale della Flaei-Cisl, nasce ad Alberona (FG) il 21 marzo 1952. È sposato e ha tre figlie. Dottore commercialista, laureato in scienze politiche ed economia, è

stato Presidente del Collegio dei sindaci di FISDE, ARCA e della Fondazione Enérgeia, costituita nell'ottobre 1994 con l'obiettivo di promuovere la crescita culturale e morale dei lavoratori. Dipendente dell'Enel dal 1975, inizia una lunga gavetta da delegato di base e approda nella segreteria generale territoriale della Flaei di Foggia. Divenuto Segretario regionale della Flaei Puglia, nel 1997 entra a far parte della Segreteria nazionale e viene riconfermato nel 2001. Nel 2005 assume l'incarico di Segretario generale.

In un settore strategico come quello elettrico,

votato ad assicurare l'erogazione di un servizio pubblico essenziale, la vera sfida è coniugare l'interesse generale della comunità con quelli particolaristici avanzati dagli operatori economici che agiscono sul mercato. In qualità di Segretario generale della Flaei-Cisl, ci spiega quali sono le principali linee di azione adottate dalla federazione per apportare un contributo in tal senso?

Il principale equivoco, nel nostro Paese, è stato confondere la liberalizzazione con le privatizzazioni, confidando nelle virtù taumaturgiche del mercato. La Flaei-Cisl ha sempre sostenuto che un servizio pubblico di interesse generale non poteva essere gestito secondo logiche esclusivamente finanziarie, che si dovevano definire obblighi minimi di servizio universale (sia dal punto di vista della continuità di fornitura che da quello degli investimenti e dell'occupazione necessari a garantire l'efficienza del sistema elettrico nazionale) e che erano indispensabili efficaci meccanismi di regolazione e controllo pubblico.

Nonostante le scelte della politica siano andate in

altra direzione, la Flaei, comunque, si è impegnata ad accompagnare la transizione dall'ente pubblico monopolista (Enel e qualche municipalizzata) al mercato, con una frammentazione del settore ben al di là di quella prevista per legge, accettando le sfide delle aziende su efficientamenti, ristrutturazioni, riorganizzazioni, esternalizzazioni di attività (peraltro con gare al massimo ribasso), cessioni di rami d'azienda, riduzione della presenza delle imprese sul territorio, internazionalizzazione delle stesse (a partire dall'Enel). A questi processi, che hanno aumentato la produttività e la conseguente redditività del settore, non ha corrisposto un'adeguata qualità del servizio, non sono diminuiti i costi in bolletta, gli addetti si sono più che dimezzati, si sono ridotti i volumi di investimento, non sono seguite compensazioni adeguate per i pochi lavoratori rimasti, né economiche, né sociali, né sul versante della bilateralità e della partecipazione.

Il processo di privatizzazione che ha investito il settore elettrico in Italia si è tradotto, nelle Sue parole, in «una occasione di pura opzione finanziaria» con ovvie ricadute in termini di «non adeguata qualità del servizio, crollo degli investimenti, dimezzamento della forza-lavoro diretta e indotta, perdita delle competenze professionali, peggioramento dei livelli di sicurezza». Può spiegarci come la Flaei-Cisl ha reagito a questa situazione?

Come accennavo prima la Flaei-Cisl ha affrontato il cambio di scenario con grande senso di responsabilità ed equilibrio, attenta non solo alla tutela dei lavoratori (tappa fondamentale, in tal senso, la realizzazione del contratto unico di settore) ma anche alle esigenze dei cittadini e del Paese. La nostra è stata una azione di evidenza verso politica, istituzioni e autorità di settore, di stimolo nei confronti delle imprese elettriche e anche di denuncia, nel caso della sicurezza sul lavoro, in particolare per le attività in appalto.

Abbiamo cercato di realizzare un sistema di relazioni industriali adeguato al nuovo contesto, sottoscrivendo accordi e protocolli (in particolare con Enel) tesi a riconoscere il ruolo del sindacato nella scelta delle strategie aziendali, oltre che il suo coinvolgimento nei processi decisionali, nelle attività formative e di sicurezza, nella definizione di indi-

rizzi sulle occasioni e sulle necessità di impiego, nella attuazione di interventi mirati alla ricerca di efficienza ed eccellenza. Purtroppo, tutte le intese sono rimaste lettera morta. Anzi, il sindacato è stato ritenuto un interlocutore che deve piegarsi alle logiche economico-finanziarie che governano le aziende. Così come i lavoratori sono stati considerati subalterni e non elementi di rilevanza strategica nella realizzazione dei risultati delle imprese elettriche, che, peraltro (non dimentichiamolo), erogano un servizio pubblico di interesse generale.

Le criticità emerse, aggravate da una crisi epocale, richiedono, proprio da parte del management di imprese strategiche, scelte coraggiose e mirate sul versante sociale ed etico: con adeguati investimenti, rilancio occupazionale, contenimento dei costi per imprese e consumatori, coinvolgimento dei cittadini nei processi di insediamento di nuove infrastrutture energetiche (centrali – comprese quelle nucleari –, rigassificatori, termovalorizzatori, etc.) e i lavoratori nella partecipazione dei processi decisionali.

A livello globale, le politiche e le decisioni legate al fattore energetico hanno sempre condizionato equilibri finanziari, politici ed economici. Tuttavia, non si possono trascurare i costi ambientali e sociali sostenuti, tanto più che la prospettiva di uno sviluppo sostenibile si fonda su una visione a lungo termine in cui la crescita economica, la coesione sociale e la protezione ambientale si sostengono reciprocamente. Quanto pesa quella che Lei definisce “energia etica” sullo sviluppo futuro del mercato energetico e sulle prospettive occupazionali del settore?

Parto dall'assunto che non è necessario privatizzare un servizio per renderlo efficiente. Per questo bisogna porre fine all'inganno per il quale privatizzare un bene o un servizio essenziale (acqua, elettricità, gas, etc.) porta con sé maggiore ricchezza, efficienza e benessere collettivo.

Tuttavia, per la Flaei, il tema non è la dicotomia tra pubblico e privato. È, invece, nel caso di servizi universali, quello di ispirarsi ad una economia sociale, ove lo Stato abbia il controllo e intervenga solo quando occorre, anche con investimenti produttivi diretti.

In tal senso, la Flaei, per il settore elettrico, ha proposto diversi strumenti di garanzia: una cabina di

regia/osservatorio per l'energia, un patto sociale per lo sviluppo sostenibile, un tavolo di concertazione programmatico, un federalismo energetico inclusivo che preveda il contributo di tutte le realtà locali alla soddisfazione dei bisogni comuni.

Tutte richieste rimaste inascoltate. A 12 anni circa dalla liberalizzazione e dalle connesse privatizzazioni, la Flaei pone il tema dell'energia etica, intendendo con ciò attivare un dibattito nel Paese rispetto alla sostenibilità ambientale e sociale dell'energia, tema troppo spesso trascurato, o addirittura ignorato, in quanto in questi anni si è preferito puntare sugli aspetti finanziari e di business. L'energia etica ha ragione di essere, sia per una crisi senza precedenti sia perché a livello globale – come afferma con la Sua domanda – le politiche e le decisioni legate all'energia impattano e condizionano strategie ed equilibri finanziari, politici ed economici. Io sono convinto che l'energia etica possa costituire una incredibile opportunità di sviluppo (in quanto è strettamente legata all'ambiente, all'uso delle risorse e a quasi tutti i settori economici), i cui effetti sulla qualità di vita della gente, non possono essere ignorati dai soggetti collettivi basati sulla rappresentanza attiva, e non formale, di lavoratori e cittadini. Per questo, come rappresentanti sociali della categoria, noi della Flaei abbiamo deciso di porre all'attenzione il tema dell'energia etica rispetto alle scelte relative alla produzione e distribuzione di Energia, alle norme di regolamentazione, all'utilizzo e modalità di selezione delle differenti fonti primarie, agli effetti e ricadute che comportano per l'ambiente e per la vita delle persone, sollecitando (come stiamo facendo) il coinvolgimento di tutti gli attori (Politica, istituzioni centrali e periferiche, enti preposti) nella gestione di questi processi per conciliare, attraverso la consapevolezza e la partecipazione, le esigenze delle imprese con quelle dei cittadini e dei lavoratori.

La previsione di circa duecentomila nuovi posti di lavoro entro il 2020 nel comparto italiano delle energie rinnovabili rappresenta una opportunità di grande rilievo. Quali sono le strategie più adatte a cogliere le potenzialità insite nell'avvento della *Green economy*?

La *Green economy* rappresenta sicuramente una grande occasione di rilancio produttivo e occupazionale che il sindacato deve saper cogliere. Pur-

troppo, anche questa tematica finora in Italia è stata gestita non come opportunità Paese ma come business di pochi, anche con devianze malavitose. I rilevanti investimenti che essa può generare, considerati anche gli incentivi gravanti sulle bollette elettriche, la creazione di lavori verdi (*green jobs*), sono da inserire, a mio avviso, in un quadro più ampio che attiene ad accordi di programma per le filiere dell'indotto, a scuole professionali per nuovi lavori e nuove competenze occorrenti, nonché a corsi universitari dedicati alle alte specializzazioni necessarie.

Insomma, la *Green economy*, al di là dei numeri, che non sono in grado di quantificare, può rappresentare un importante *driver* dello sviluppo italiano dei prossimi decenni.

Per quanto riguarda la nostra categoria è l'occasione per allargare l'ambito di applicazione del contratto di settore elettrico a dette attività, evitando il dumping sociale oggi esistente.

Tra le *best practices* raccolte nel Codice della partecipazione figura la convenzione siglata nel settembre 2008 tra Enel S.p.A. e A.Di.G.E., l'associazione dipendenti azionisti del gruppo Enel fortemente sostenuta dalla Flaei-Cisl. Quali sono le opportunità e i rischi connessi all'implementazione di regimi di partecipazione finanziaria? Quali i potenziali effetti sul piano delle relazioni industriali?

La democrazia economica, o meglio il capitalismo associativo attraverso l'azionariato dei lavoratori, rappresenta un ulteriore strumento che può essere utilizzato per allargare l'area di partecipazione dei lavoratori, in forma organizzata, alla definizione e alla condivisione delle strategie aziendali.

I limiti, nel nostro Paese, di questa forma di partecipazione sono legati alle difficoltà di ordine normativo e legislativo che regolano la materia (anche se qualcosa, in tal senso, si sta muovendo), ma, soprattutto, alla impossibilità, di fatto, di raggiungere massa critica tale da garantire un peso effettivo (ad esempio un rappresentante in CdA) alla presenza dei lavoratori nei processi decisionali, cosa che potrebbe essere superata attraverso un patto di sindacato con le imprese di riferimento (che, però, sinora si sono dimostrate insensibili sulla questione).

Infatti, con la costituzione di A.Di.G.E., la Flaei si sarebbe aspettata, da parte dell'Enel, aperture verso

i propri dipendenti ed ex dipendenti. Niente di tutto questo, solo una timida convenzione che non dà risposte concrete alle attese di chi, oltre il lavoro di una vita, ha investito i risparmi personali e familiari nell'azienda in cui lavora o ha lavorato.

Anche il recente collocamento in borsa di Enel Green Power è stata una ulteriore occasione mancata nei confronti dei Lavoratori e dell'Azionariato organizzato: nessuna agevolazione, né facilitazione, è stata prevista per favorire l'acquisto di azioni da parte dei Dipendenti.

C'è, inoltre, il problema di garantire stabilità dell'azionariato, che è direttamente collegata ad una adesione, da parte dei singoli lavoratori, alle associazioni di rappresentanza, non legata ad interessi esclusivamente finanziari. Per questi motivi A.Di.G.E., anche se non rappresenta un capitale quantitativamente significativo, è uno strumento, che ancorché usato con responsabilità ed accortezza, può avere effetti positivi per i lavoratori, a maggior ragione se azionisti, ed essere elemento di pressione per favorire migliori relazioni industriali. Comunque la Flaei non demorde, in quanto, aldilà dei dispositivi di legge, è la volontà delle parti che può disciplinare il livello di partecipazione.

Il capitalismo finanziario si è dimostrato fallimentare. Quello sociale può rappresentare la vera prospettiva, in particolare nelle aziende energetiche.

Oltre alla carica ricoperta in seno alla Flaei-Cisl, Lei è presidente della Fondazione Enérgeia, costituita nell'ottobre 1994 al fine di promuovere la crescita culturale e morale dei lavoratori. La formazione è stata una delle principali aree di incidenza della Fondazione. Alla luce dell'impegno profuso in tal senso, quale ruolo ricopre la formazione nel settore energetico, soprattutto a fronte della richiesta di nuove figure professionali?

Credo che l'importanza della formazione, in tutti i suoi aspetti, sia emersa non solo tra le righe di tutta questa nostra chiacchierata, ma anche in maniera esplicita.

La fondazione Enérgeia è nata nel 1994 proprio per formare i rappresentanti sindacali della Flaei-Cisl. Essa si muove partendo dal profondo convincimento che senza formazione, senza studio continuo non c'è crescita. La nostra dirigenza sindacale, i nostri quadri sindacali sono oggetto (ma anche soggetto,

perché l'esperienza ci insegna che il rapporto formativo è spesso bidirezionale) di un processo di interscambio continuo.

I sindacalisti devono essere professionalizzati attraverso informazione e formazione adeguata. La Flaei, attraverso la fondazione, ha partecipato ad un progetto con una importante università per laureare le esperienze: crediti formativi per responsabili che vogliono proseguire verso la laurea. Per i prossimi due anni abbiamo previsto un impegno organizzativo e finanziario rilevante per una formazione capillare di tutto il quadro dirigente Flaei (dalla segreteria nazionale alle RSU, ovviamente con livelli differenti).

Formazione, quindi, ma anche rapporto continuo con i colleghi sui posti di lavoro: una sorta di "sistema composto" dei saperi di lavoratori e sindacalisti, vivificati e rafforzati dalle esperienze, dalla preparazione, dall'essere "dentro" i problemi e dal saperne interpretare le soluzioni.

Anche il futuro del settore elettrico, quello dell'occupazione elettrica, il futuro stesso del servizio che eroghiamo per la qualità della vita dei cittadini, non può prescindere dalla formazione: senza formazione non c'è futuro, soprattutto per i giovani.

Il comparto dell'energia, tradizionalmente caratterizzato da un alto tasso di sindacalizzazione, allo stato attuale risulta tra quelli maggiormente colpiti da un calo di iscritti. Quali sono le motivazioni sottese a questo processo e quali le azioni da mettere in campo per contrastarlo? Ci racconta anche come è iniziata la sua esperienza personale di sindacalista?

È vero che siamo di fronte ad un calo di iscritti anche nel settore elettrico. Ciò è dovuto al rilevante calo occupazionale che negli ultimi anni non ha garantito il necessario ricambio della forza lavoro (c.d. *turnover*). A questo si aggiunge una diffusa diffidenza, da parte dei giovani, nei confronti del sindacato. Il sindacato, a mio avviso, deve proporsi in termini innovativi e adeguati al difficile contesto che viviamo: un sindacato moderno deve esplicitare la propria azione considerando i propri associati, e i lavoratori in generale, non numeri di matricola o deleghe da conquistare ma persone portatrici di esigenze e di identità con interessi da tutelare e problemi nuovi da risolvere.

Proprio per questo, come Flaei-Cisl, abbiamo avviato progetti specifici per le persone, che coinvolgono direttamente giovani, donne, anziani, quadri aziendali, e abbiamo cominciato a vedere qualche risultato: in contro tendenza rispetto ai dati del settore, le adesioni alla Flaei-Cisl stanno crescendo e siamo diventati la prima organizzazione del settore elettrico per numero di iscritti. A tutto questo, un buon sindacalista deve sempre aggiungere qualcosa in più, dal punto di vista personale, nel lavoro di tutti i giorni: la motivazione e l'entusiasmo fanno sempre la differenza.

A testimonianza, accenno brevemente alla mia esperienza sindacale. Nonostante due lauree, tre specializzazioni e l'iscrizione a tre albi professionali, un lavoro statale prima e da dipendente Enel successivamente, la passione per un impegno sociale mi ha spinto verso il sindacato. Dopo una lunga gavetta da delegato di base, divento Segretario generale della Flaei di Foggia e Segretario regionale della Puglia. Dal '97 entro in segreteria nazionale fino ad assumere l'incarico di Segretario generale nel 2005, con la riconferma nel 2009.

La difesa dei lavoratori e la tutela dei diritti hanno ispirato la mia azione sindacale, senza trascurare l'occupazione e la socialità. Oggi l'impegno personale e della Flaei-Cisl è quello di aver messo al centro il lavoro e la dignità delle persone per arrivare ad attribuire pari dignità al capitale economico e a quello umano. Anche la sfida che ho lanciato sull'energia etica, può contribuire al conseguimento di questi obiettivi.

* Intervista realizzata da Germana Caruso.